

**MANAJEMEN REKRUTMEN UNIT KEGIATAN
MAHASISWA BIDANG PEMBINAAN DAKWAH
(UKM BAPINDA) DALAM MENINGKATKAN
KUALITAS ANGGOTA DI UIN RADEN INTAN
LAMPUNG**

Skripsi

**SLAMET ARIFIN
NPM 1741030027**



Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021**

MANAJEMEN REKRUTMEN UNIT KEGIATAN MAHASISWA BIDANG PEMBINAAN DAKWAH (UKM BAPINDA) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS ANGGOTA DI UIN RADEN INTAN LAMPUNG

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Fakultas Dakwah
dan Ilmu Komunikasi

Oleh:

SLAMET ARIFIN

NPM : 1741030027

Pembimbing I : Prof. Dr. H..M. Bahri Ghazali, MA

Pembimbing II : Dr. Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I

Program Studi Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2021**

ABSTRAK

Pelaksanaan kegiatan dakwah tidak pernah mengenal selesai, karena usaha untuk menyebar luaskan ajaran Islam dan mengajak manusia meyakini Islam adalah merupakan tugas dan kewajiban seluruh ummat muslim, Dakwah merupakan aktivitas yang sangat penting dalam Islam, dakwah adalah cinta , cinta akan meminta segalanya dari diri manusia begitupun dengan dakwah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti Bagaimana manajemen rekrutmen dalam meningkatkan kualitas anggota di UKM bapinda UIN Raden Intan Lampung?.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen rekrutmen yang digunakan oleh UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung sehingga mampu mendapatkan anggota-anggota yang berkualitas dan Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dialami oleh UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung dalam proses rekrutmen anggota baru. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian langsung dilapangan atau responden , Penelitian lapangan ini diperkaya dengan data kepustakaan. UKM Bapinda sangat memperhitungkan waktu yang tepat saat pelaksanaan kegiatan rekrutmen, hal ini dibuktikan dengan rekrutmen dilaksanakan hanya satu tahun sekali yaitu pada saat penerimaan mahasiswa baru dan meningkatnya anggota-anggota yang berhasil tersaring sehingga peningkatan jumlah kader yang berhasil direkrut sangat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya.

Manajemen yang digunakan UKM Bapinda dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu dengan cara bersosialisasi kepada mahasiswa baru dengan memanfaatkan media sosial dan juga media cetak. UKM Bapinda dirasa sangatlah efektif dibandingkan dengan strategi rekrutmen yang digunakan pada tahun-tahun sebelumnya.

Kata kunci: Dakwah, rekrutmen, ukm bapinda

ABSTRACT

The implementation of da'wah activities is never finished, because efforts to spread the teachings of Islam and invite people to believe that Islam is the duty and obligation of all Muslims, Da'wah is a very important activity in Islam, da'wah is love, love will ask for everything from humans as well as with propaganda. Therefore, the authors are interested in examining how recruitment management improves the quality of members in UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung?.

This study aims to determine the recruitment management used by UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung so as to be able to get qualified members and to find out the obstacles experienced by UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung in the process of recruiting new members. In this research, the researcher uses the type of field research, namely direct research in the field or respondents. This field research is enriched with library. UKM Bapinda really takes into account the right time when carrying out recruitment activities, this is evidenced by the recruitment is carried out only once a year, namely at the time of new student admissions and the increase in members who have been successfully screened so that the increase in the number of cadres recruited is very significant from previous years. .

The management used by UKM Bapinda in the implementation of recruitment is by socializing with new students by utilizing social media and also print media. Bapinda's UKM is considered to be very effective compared to the recruitment strategy used in previous years.

Keywords: Da'wah, recruitment, UKM Bapinda

Keywords: Da'wah, recruitment, UKM Bapinda

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Slamet Arifin
NPM : 1741030027
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Manajemen Rekrutmen Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA) Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Di UIN Raden Intan Lampung”** adalah benar - benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Agustus 2021



Penulis

Slamet Arifin

1741030027

HALAMAN PERSETUJUAN

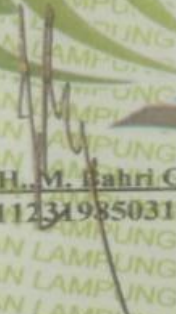
Judul Skripsi : Manajemen Rekrutmen Unit Kegiatan Mahasiswa
Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA)
Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Di UIN
Raden Intan Lampung
Nama : Slamet Arifin
NPM : 1741030027
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

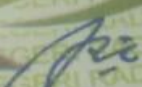
MENYETUJUI

Untuk dimunaqasahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

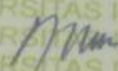
Pembimbing I,

Pembimbing II


Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 19611231985031003


Dr. Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I
NIP. 197209211998032002

Ketua Jurusan,


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag.
NIP. 197206161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Lektol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung, Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Manajemen Rekrutimen Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA) Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Di UIN Raden Intan Lampung"** disusun oleh, **Slamet Arifin, NPM: 1741030027**, Program Studi Manajemen Dakwah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqasyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung Pada Hari/Tanggal : **Senin/20 September 2021**

Tim Penguji

Ketua : M. Husaini, MT

Sekretaris : Rouf Tarim, M.Pd.I

Penguji I : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag

Penguji II : Prof. Dr. H. Bahri Chazali, MA

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NPM: 170604091990031002

MOTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُم بُنْيَنٌ
مَّرْصُومٌ

Artinya: “Sungguh Allah menyukai orang-orang yang ada di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (Qs. As Saff:4)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta Bapak Sanali dan Ibu Jumiwati yang dengan ketulusan hati tak henti-hentinya mendoakan penulis, memberikan kasih-sayang, medidik, menasehati serta mendukung setiap langkah penulis dalam menggapai cita-cita. Adik-adikku tersayang Devangga Aiman Haqi, Angga Tya Pratama, Jhosan Wendi Kurniawan yang selalu menjadi penghibur dalam suka dan duka, adik sekaligus sahabat yang terbaik bagiku, pemberi semangat dalam setiap perjalananku. Almamater kebanggaanku, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tempat dimana penulis menimba ilmu pengetahuan.

RIWAYAT HIDUP

Slamet Arifin, lahir di Pacet pada tanggal 13 Juni 1999, anak kelima dari 5 bersaudara, putra dari pasangan Bapak Sanali dan Ibu jumiyati. Jenjang pendidikan yang ditempuh oleh penulis dimulai dari Sekolah Dasar di SD Negeri 01 Tegalsari tahun 2005 s/d 2011. Melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 8 Mesuji Makmur tahun 2011 s/d 2014. dilanjutkan dengan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Darussalam Bumi Agung tahun 2014 s/d 2017. Lalu melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi yakni ke perguruan tinggi UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2017 Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

Selama menjadi Mahasiswa di UIN Raden Intan Lampung penulis aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa Pusat Infomasi dan Konseling Remaja Satu Hati Bersama Teman (UKM PIK-R SAHABAT UIN RIL), Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA), Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Rumah Da'i UIN Raden Intan Lampung, Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Rohani Belia Bina Islam (UKMF RABBANI) UIN Raden Intan Lampung dan di Ikatan Mahasiswa Muslim Ogan Komering Ilir (IKAMM OKI).

Bandar Lampung, Agustus 2021

Yang Membuat,
Slamet Arifin

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, pemilik alam semesta beserta dengan segala isinya, yang dengan karunia-Nya kita dapat merasakan kenikmatan berupa nikmat iman, Islam, dan ihsan. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul penelitian: “Manajemen Rekrutmen Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah (UKM BAPINDA) Dalam Meningkatkan Kualitas Anggota Di UIN Raden Intan Lampung”. Sholawat teriringkan salam semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada suri tauladan kita yakni nabi besar Muhammad SAW karena beliau adalah yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju kepada cahaya Islam, semoga kita semua mendapatkan syafa’atnya di yaumul akhir kelak, *Aamiin Ya Rabbal’alamiin*. Proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang turut serta membantu penulis dalam menyelesaikan tugas akhir sebagai seorang mahasiswa hingga memperoleh gelar Sarjana Strata 1 dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi, maka dari itu penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. H..M. Bahri Ghazali, MA Selaku pembimbing I, dan Bunda Dr. Hj. Rini Setiawati, M.Sos.I selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi hingga tahap penyelesaiannya.
3. Keluarga besar fakultas dakwah dan ilmu komunikasi UIN Raden Intan Lampung, terkhusus:
 - a. Keluarga Jurusan Manajemen dakwah, Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag selaku ketua jurusan Manajemen Dawah dan Bapak M. Husaini, MT selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah.

- b. Seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik serta memberikan Ilmu pengetahuan yang tentunya sangat bermanfaat bagi penulis.
4. Krisna Aditya Putra selaku ketua umum UKM BAPINDA yang sangat terbuka dan dengan senang hati mengizinkan penulis untuk melaksanakan penelitian.
 5. Seluruh petugas staf perpustakaan Universitas, staf perpustakaan Fakultas, dan staf perpustakaan Daerah yang dengan keramah-tamahannya melayani penulis dan meminjamkan buku kepada penulis sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan skripsi ini.
 6. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah kelas A angkatan 2017 dan semua sahabat-sahabatku yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis, semoga Allah SWT senantiasa memudahkan langkah kaki kita.
 7. Teruntuk teman-teman yang selalu memberikan suport, mika azi pangestu, nurul khasanah, eka sulistyono, rini, roudhotul islamiyah, irdoansyah, muhammad ulil absor, kharisma formazani, anggi nurcholis majid, jaka dwi saputra, riki amanda, yuni endarti putri, fika khoirunisa, afifah aulia, maria ulva, diah ayu sekar palupi, dias pallega, dwi astuti.

Semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan oleh Bapak, Ibu, dan teman-teman sekalian dengan balasan yang lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis, pembaca serta pihak-pihak lainnya.

Terimakasih.

وَعَلَيْكُمْ السَّلَامُ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Bandar Lampung, Agustus 2021
Penulis

Slamet Arifin

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	2
C. Fokus dan Sub-fokus Penelitian	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
G. Penelitian Terdahulu.....	6
H. Metodologi Penelitian	7
I. Sistematika Pembahasan	11

BAB II MANAJEMEN REKRUTMEN

A. Manajemen Rekrutmen	13
1. Pengertian Manajemen	13
2. Analisis SWOT.....	14
3. Evaluasi dan Pengendalian.....	17
B. Rekrutmen	17
1. Pengertian Rekrutmen.....	17
2. Tujuan Rekrutmen.....	19
3. Tahapan Rekrutmen	20
4. Proses Rekrutmen.....	21
5. Sumber Rekrutmen.....	23
6. Metode Rekrutmen.....	27
6. Hambatan Rekrutmen	28
C. Kualitas Anggota dan Kaderisasi	31
1. Definisi Kualitas.....	31

2. Definisi Anggota	32
3. Definisi Kaderisasi	33
4. Pengertian Kaderisasi	33
5. Fungsi Kaderisasi	35
6. Tujuan Kaderisasi	36
7. Bentuk Kaderisasi	36

BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum UKM Bapinda	38
1. Profil UKM Bapinda	38
2. Visi dan Misi UKM Bapinda	42
3. Makna Logo Organisasi	42
B. Struktur Kepengurusan UKM Bapinda	43
C. Bentuk Kegiatan UKM Bapinda	47
D. Upaya Pelaksanaan Kegiatan Rekrutmen UKM Bapinda	49
E. Strategi Rekrutmen UKM Bapinda	50
F. Perkembangan UKM Bapinda	52
G. Hambatan-hambatan Rekrutmen UKM Bapinda	53
H. Evaluasi dan Pengendalian	54

BAB IV ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis Data Penelitian	55
B. Temuan Penelitian	55

Bab V PENUTUP

A. Simpulan	64
B. Rekomendasi	64

DAFTAR RUJUKAN

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keputusan Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Tentang Penetapan Judul dan Penunjukan Pembimbing Skripsi Mahasiswa.
- Lampiran 2 : Kartu Konsultasi skripsi.
- Lampiran 3 : Surat Rekomendasi Penelitian/Survei dari Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
- Lampiran 4 : Daftar Wawancara.
- Lampiran 5 : Daftar Pengurus UKM BAPINDA
- Lampiran 6 : Daftar Anggota UKM BAPINDA
- Lampiran 7 : Surat Telah Melakukan Penelitian dari UKM BAPINDA UIN Raden Intan Lampung
- Lampiran 8 : Daftar Foto.

BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Agar tidak terjadi kesalah pahaman dalam memahami isi skripsi ini, maka secara singkat akan diuraikan beberapa kata yang berkaitan dengan maksud dari judul skripsi ini.

Judul skripsi ini adalah **“Manajemen rekrutmen unit kegiatan mahasiswa bidang pembinaan dakwah (UKM BAPINDA) dalam meningkatkan kualitas anggota di UIN Raden Intan Lampung”**

Manajemen menurut John D. Millet dalam buku *Management in the public service* merupakan suatu proses yang dilakukan melalui proses pembimbingan dan pemberian fasilitas terhadap pekerjaan orang-orang yang terorganisir dalam kelompok formil untuk mendapat suatu tujuan yang di kehendaki.

Sementara itu, G.R Terry dalam buku *Principles of Managemen* berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu pencapaian tujuan-tujuan yang sebelumnya telah di tetapkan secara bersama-sama dengan usaha orang lain.

Dari definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu tindakan atau upaya-upaya yang dilakukan secara bersama-sama yang terorganisir dengan tujuan untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.¹

Dikutip oleh Sadili Samsudin Stoner mendefinisikan rekrutmen sebagai berikut, (*the rekrutment is the development of a poll of job candidates in accordance with a human resource plan*”) artinya rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu²

Rekrutmen didefinisikan oleh Yuniarsih dan Suwanto yang dikutip oleh Lijan Poltak Sinambela bahwa rekrutmen merupakan

¹ Sukarna. *Dasar-dasar manajemen*, Bandung, Mandar Maju 2011, h. 3.

² Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Pustaka Setia 2006,h.81.

kegiatan untuk mendapatkan sejumlah pegawai dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.³

Dari pemaparan beberapa definisi di atas penulis menarik kesimpulan bahwa manajemen rekrutmen merupakan suatu tindakan yang dilakukan secara terus menerus dan bersifat *incremental* yang disesuaikan dengan inovasi pasar, untuk mendapatkan dan mengumpulkan sejumlah orang yang nantinya akan bekerja sama untuk menjalankan visi dan misi organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Dari pemaparan di atas maka yang dimaksud penulis dalam penulisan proposal skripsi ini adalah manajemen pengurus untuk mendapatkan sejumlah orang untuk direkrut menjadi anggota UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung yang berkualitas.

B. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan kegiatan dakwah tidak pernah mengenal selesai, karena usaha untuk menyebar luaskan ajaran Islam dan mengajak manusia meyakini Islam adalah merupakan tugas dan kewajiban seluruh ummat muslim, Dakwah merupakan aktivitas yang sangat penting dalam Islam, dakwah adalah cinta, cinta akan meminta segalanya dari diri manusia begitupun dengan dakwah. Dengan dakwah Islam dapat tersebar dan diterima oleh manusia. Sebaliknya, tanpa dakwah Islam akan semakin jauh dari masyarakat yang selanjutnya akan lenyap di permukaan bumi. Oleh karena itu, kegiatan dakwah cakupannya sangat luas, sehingga Allah memberi peringatan pada setiap manusia untuk melakukan amar ma'ruf nahi munkar. Hal ini telah dijelaskan dalam surah Ali Imran ayat 104:

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Membangun Tim Kerja Solid Untuk Meningkatkan Kinerja), Jakarta ; Bumi Aksara, 2016, h. 120.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۚ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya : Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung⁴

Untuk melangsungkan kegiatan dakwah agar terus berlangsung maka di perlukan generasi penerus untuk meneruskan dan menyebarkan dakwah di muka bumi oleh karena itu Sangat penting bagi sebuah organisasi terutama organisasi yang bergerak di bidang dakwah seperti UKM Bapinda untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi guna mewujudkan tujuan dari organisasi sesuai sasaran sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dan dapat terealisasi dengan baik.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas agar kegiatan dakwah di UKM Bapinda nantinya terus berjalan yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen tentunya sangat menarik untuk dicermati. Kita tau dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik privat maupun publik berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran- lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih untuk menjadi anggota.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan jumlah yang banyak dan memadai, dibutuhkan suatu metode atau strategi manajemen rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efesiensi dan aktivitas

⁴ Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemah*, Jakarta; CV. Pustaka Agung Harapan,

organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dilandasi dengan perencanaan yang matang.

Begitu pula dengan UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung. Untuk mencari calon-calon anggota yang berkualitas maka diperlukan dan dibarengi dengan strategi manajemen rekrutmen yang baik. Dengan adanya perencanaan strategi manajemen rekrutmen ini diharapkan mampu menarik minat calon anggota yang banyak dan berkualitas yang selanjutnya direkrut untuk menjadi anggota di UKM Bapinda. Dengan perencanaan strategi rekrutmen yang matang ini diharapkan mampu menarik calon anggota yang berkualitas untuk direkrut menjadi anggota di UKM Bapinda.

Namun, dengan perencanaan strategi yang matang dan strategi rekrutmen yang baik namun tidak lantas menjadi jaminan terhindar dari masalah-masalah selama dalam kehiatan rekrutmen. Dalam kegiatan rekrutmen sering datang masalah tanpa diduga-duga dan disadari karena beberapa faktor, yaitu hal-hal yang biasanya sering terjadi maupun kejadian-kejadian yang tak terduga sekalipun. Untuk mengatssi masalah itu, hal yang harus disiapkan dan dipikirkan adalah mempersiapkan atau merencanakan alternatif ketika menemui masalah, untuk mengantisipasi resiko tersebut dan memikirkan cara untuk mengatasinya dan menanggulangi resiko yang terjadi, agar kegiatan rekrutmen tersebut berjalan dengan baik dan sesuai dengan target yang akan dicapai oleh organisasi.

Dari penjelasan yang ada diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut bagai mana manajemen rekrutmen yang digunakan di UKM Bapinda untuk menarik calon anggota guna menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan dari visi misi yang telah dibuat oleh UKM Bapinda untuk mencapai tujuan organisasi. Dan apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi UKM Bapinda ketika melaksanakan rekrutmen.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

Penelitian ini terfokus pada strategi rekrutmen UKM Bapinda yang menekankan pada fungsi manajemen yaitu Perencanaan

(*Planning*), Pengorganisasian (*Organizing*), Pelaksanaan (*Actuating*) dan Pengevaluasian (*Controlling*) dalam dalam meningkatkan kualitas anggota di UIN raden Intan Lampung.

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses atau cara yang digunakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan tersebut menyangkut serangkaian tindakan yang dilaksanakan dimasa yang akan datang.⁵
2. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah pengelompokan orang-orang berdasarkan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab. Penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga dapat bekerja secara efektif dan tujuan dapat tercapai.⁶
3. Pelaksanaan (*Actuating*) atau yang disebut juga sebagai “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.⁷
4. Pengawasan (*Controlling*) adalah pengukuran dan perbaikan kepada pelaksanaan seluruh elemen organisasi, agar seluruh rencana-rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dapat terselenggara dengan baik.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

“Bagaimana manajemen rekrutmen dalam meningkatkan kualitas anggota di UKM bapinda UIN Raden Intan Lampung?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penulis meneliti masalah ini adalah:

⁵ H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2005), 42.

⁶ *Ibid*, 75.

⁷ George. R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003), 17.

1. Untuk mengetahui manajemen rekrutmen yang digunakan oleh UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung sehingga mampu mendapatkan anggota-anggota yang berkualitas
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dialami oleh UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung dalam proses rekrutmen anggota baru.

F. Manfaat Penelitian

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi UKM Bapinda ataupun bagi peneliti khususnya dan juga bagi seluruh pihak yang terlibat di dalamnya.

Manfaat atau nilai guna yang diharapkan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat praktis
Mengetahui bagaimana pentingnya manajemen dalam suatu lembaga atau organisasi dalam pelaksanaan pencapaian tujuan agar tercipta keselarasan sehingga tujuan tercapai secara efektif dan efisien.
2. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan kontribusi sumbangan pemikiran secara teori dalam menyikapi manajemen rekrutmen yang dilakukan UKM Bapinda, sebagai wujud wacana dalam meningkatkan kehidupan mahasiswa/mahasiswi serta kehidupan masyarakat
 - b. Sebagai rujukan dari penulis kepada pembaca untuk dijadikan sebagai bahan dalam penelitian berikutnya..

G. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang penulis cari, karya tentang “Manajemen rekrutmen UKM BAPINDA Dalam meningkatkan kualitas Anggota di UIN Raden Intan Lampung” belum pernah penulis temui sebelumnya dilingkungan perpustakaan UIN Raden Intan Lampung. Baik itu diperpustakaan fakultas maupun diperpustakaan pusat. Namun, ada beberapa penelitian di UIN Raden Intan Lampung maupun diluar lingkungan UIN Raden Intan Lampung yang hampir mirip dengan penelitian skripsi ini yang

penulis temui. Penelitian ini penulis telusuri melalui website-website internet. Adapun penelitian-penelitian terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Dwi Cahyani : *Strategi Rekrutmen Kader Da'i Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKM-F) Rumah Da'i Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017. Skripsi ini membahas tentang strategi rekrutmen UKM-F Rumah Da'i UIN Raden Intan Lampung dalam merekrut calon anggota baru. Ada kesamaan skripsi ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti yaitu sama membahas rekrutmen, namun skripsi ini hanya terbatas strategi rekrutmen yang dilakukan oleh UKM-F Rumah Da'i, sedangkan penelitian ini akan membahas tentang manajemen rekrutmen UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung dalam meningkatkan kualitas calon anggota di UKM bapinda kedepannya.
2. Yulia Nurul Maulida : *Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts Negeri 1 Grobogan*, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2018. Skripsi ini membahas tentang manajemen strategi untuk meningkatkan mutu pendidikan di Mts Negeri 1 Grobogan, tentu ini berbeda dengan penelitian yang akan peneliti dilaksanakan, dimana skripsi ini membahas strategi peningkatan kualitas mutu namun dalam aspek dunia pendidikan, sedangkan penelitian yang akan dilaksanakan menitik beratkan tentang manajemen dalam proses rekrutmen dalam sebuah organisasi atau lembaga.

H. Metodologi Penelitian

Sebelum penulis menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian ini, terlebih dahulu penulis memaparkan tentang pengertian dari metode penelitian, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh para ahli dalam bidang penelitian, yakni sebagai berikut: Metode adalah cara yang digunakan untuk mencari kebenaran dalam suatu penelitian. Sebagaimana dalam bukunya Sugiyono menjelaskan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat

ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini digunakan prosedur- prosedur penelitian yang meliputi: jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengelolaan dan analisis data untuk menarik kesimpulan.

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di unit kegiatan mahasiswa bidang pembinaan dakwah yang berlokasi di Jl. H. Endro Suratmin sukarama Bnadar lampung kampus universitas islam negeri raden intan lampung.

2. Jenis penelitian

Dalam Penelitian ini peneliti mengambil jenis penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian langsung dilapangan atau responden⁸ Penelitian lapangan ini diperkaya dengan data kepustakaan. Penelitian lapangan dilakukan untuk menghimpun data lapangan tentang strategi rekrutmen yang dilakukan oleh UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung. Begitu juga data kepustakaan digunakan untuk memperkaya landasan teoritis dalam pembahasan skripsi ini, baik berupa buku-buku literatur atau dokumen tertulis.

3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁹

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 12 anggota yang terdiri dari : 1 orang ketua umum UKM Bapinda, 1 orang wakil ketua umum, 1 orang sekertaris umum, 1 orang bendahara umum, dan terbagi atas beberapa bidang kepengurusan inti yaitu 2 orang pengurus bidang kaderisasi, 2 orang pengurus bidang DEO, 2 orang pengurus bidang

⁸ Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*, Bogor: Ghaila Indonesia 2012. h 11.

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta; rineka cipta, 1998 h. 115.

kemediaan, 2 orang pengurus bidang K3PU, 2 orang pengurus bidang keputrian.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil yang akan diteliti.¹⁰ Dalam penelitian ini tidak semua populasi dijadikan sumber data, melainkan dari sampelnya saja. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non random sampling* yaitu pemberian peluang sebagian populasi untuk ditentukan menjadi anggota sampel. Adapun teknik yang digunakan memilih sampel, penulis menggunakan *purposive sampling* yaitu memilih sekelompok subjek didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat populasi yang diketahui sebelumnya.¹¹ Berdasarkan pendapat diatas, ada dua kriteria dalam sampel ini yaitu ketua umum dan pengurus bidang kaderisasi di UKM Bapinda.

1) Ketua umum UKM Bapinda

2) Pengurus di bidang kaderisasi UKM Bapinda.

Berdasarkan kriteria tersebut sampel terdiri dari: 1 orang ketua umum UKM Bapinda, 1 orang wakil Ketua Umum UKM Bapinda dan 1 orang pengurus UKM bapinda. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah: 3 Orang pengurus di UKM Bapinda.

4. Metode Pengumpulan Data

Pembahas skripsi ini menggunakan dua metode yaitu: interview, dan dokumentasi.

a. Interview

Interview merupakan suatu proses Tanya-jawab lisan, antara dua orang atau lebih berhadap-hadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan

¹⁰ Suhasimi Arikanto, *Ibid.* h. 117.

¹¹ Subtrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta; Andi, 2004 h. 91.

mendengar suaranya dengan telinga sendiri, merupakan alat pengumpul informasi langsung untuk berbagai jenis tata sosial, baik yang terpendam maupun yang memanifes. Tujuan interview untuk memperoleh data melalui informan dan menghimpun data yang tidak ditemui melalui metode observasi dan dokumentasi. Interview dilakukan untuk memperoleh data mengenai siklus (tahapan-tahapan) strategi rekrutmen. Interview (wawancara) merupakan pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis berlandaskan kepada tujuan penelitian.¹² Dalam hal ini digunakan interview bebas terpimpin dengan mempergunakan sekedar catatan-catatan tanya jawab (pedoman interview) diarahkan pada persoalan atau hipotesis, cara mengajukan pertanyaan disesuaikan dengan keadaan keduanya, diharapkan lebih luwes dan dapat diungkap data mendalam.¹³

Jadi disini penulis memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada yang diwawancara, untuk dapat memberikan kesempatan yang sesuai dengan data yang dibutuhkan, yaitu bagaimana strategi rekrutmen yang digunakan UKM Bapinda, dan apa saja hambatan-hambatan yang dihadapi UKM Bapinda dalam melaksanakan rekrutmen. Interview menggunakan teknik

¹² Sayuti Ali, *Metodologi Penelitian Agama*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2000 h. 60.

¹³ *Ibid* h. 62

bebas terpimpin kepada responden.

b. Dokumentasi

Yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, buku-buku, surat kabar, majalah, agenda, laporan dan sebagainya.¹⁴ Disini penulis menulis data-data melalui catatan, buku- buku dan arsip agar benar-benar data diperoleh secara akurat, mengenai strategi rekrutmen yang digunakan di UKM Bapinda melalui buku catatan AD/ART organisasi, serta makalah-makalah pendukung atau dokumen lainnya. Adapun metode dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang bersifat dokumenter seperti aturan keanggotaan organisasi, visi dan misi organisasi, struktur organisasi dan lain sebagainya.

5. Metode Analisi Data

Setelah penulis memperoleh data-data yang dibutuhkan, kemudian penulis menganalisisnya dengan menggunakan analisa data kualitatif, yaitu: suatu perosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat di mengerti.¹⁵

Analisis kualitatif ini diperoleh dengan cara menggunakan dan merinci kalimat-kalimat sehingga dapat ditarik kesimpulan yang jelas.

¹⁴ Darwanto, *Pokok-Pokok Metodologi Research Dan Pembinaan Teknik Penulisan Skripsi*, Yogyakarta; Liberti, 1990 h.42.

¹⁵ *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor*, (On Line), Tersedia Di:
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2529/1/PUTRI%20AMALIA-FITK..pdf> (19-09-2020).

Dalam proses analisa data penulis menggunakan metode berpikir edukatif untuk menarik kesimpulan sesuai dengan sudut kepentingan dalam pembahasan skripsi ini, dan akhirnya ditarik kesimpulan secara umum dari keseluruhan pembahasan disertai dengan saran-saran.

I. Sistematika pembahasan

Sistematika penulisan pada penelitian ini meliputi lima pembahasan yang terdiri dari lima bab, masing-masing pembahasan pada setiap bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah, focus dan sub-fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan yang terakhir yakni sistematika penelitian.

BAB II Landasan teori yang menguraikan tentang Pengertian Manajemen, Pengertian rekrutmen, tujuan rekrutmen, tahapan rekrutmen, proses rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, hambatan rekrutmen, definisi kualitas dan kaderisasi

BAB III Gambaran Umum unit kegiatan mahasiswa bidang pembinaan dakwah (UKM BAPINDA) yang menguraikan profil UKM bapinda, visi-misi UKM bapinda, makna logo organisasi, struktur pengurusan Ukm bapinda, kegiatan UKM bapinda, upaya yang dilakukan Ukm bapinda dalam proses rekrutmen, strategi rekrutmen Ukm bapinda, hambatan rekrutmen UKM bapinda, evaluasi dan pengendalian.

BAB IV Analisis Penelitian yang didalamnya terdapat uraian analisis dari data yang diperoleh pada bab III dan kemudian akan menghasilkan temuan penelitian.

BAB V Penutupan, pada bab ini berisi tentang simpulan penelitian dan rekomendasi yang didalamnya terdapat kiki dan saran terhadap hasil penelitian ini.

BAB II MANAJEMEN REKRUTMEN

A. Manajemen Rekrutmen

1. Pengertian Manajemen

Secara etimologi manajemen berawal dari kata *To Manage* dalam *Webster's New Collegiate Dictionary*, kata *manage* di jelaskan berasal dari bahasa Itali yaitu “*Managgio*” dari kata “*manggiare*” yang selanjutnya kata ini berasal dari bahasa latin *manus* yang berarti tangan (*hand*).

Dalam kamus tersebut kata *manage* diartikan sebagai berikut:

1. *To direct and control* (membimbing dan mengawasi)
2. *To treat with care* (memperlakukan dengan seksama)
3. *To carry on business or affairs* (mengurus perniagaan, atau urusan-urusan/persoalan persoalan)
4. *To achieve one's purpose* (mencapai tujuan tertentu)

Dari penjelasan diatas maka tidak heran jika manajemen mencakup keempat arti diatas , karena berbicara tentang manajemen sama saja berbicara tentang pencapaian tujuan dari pada usaha baik niaga, pemerintahan atau urusan-urusan lain, dengan cara yang seksama disertai pembimbingan dan pengawasan.¹⁶

Ada beberapa definisi yang di kemukakan para ahli mengenai manajemen , definisi-definisi tersebut diantaranya sebagai berikut.

G.R. Terry Dalam buku *Principles of Management* berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu pencapaian organisasi atau lembaga yang sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah di tetapkan melalui/bersama-sama usaha orang lain. Sedangkan *John D. Millet* dalam buku *Manajemen in the public service* berpendapat bahwa manajemen merupakan merupakan suatu

¹⁶ Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, Mandar Maju, 2011. h.1.

rangkaian proses pembimbingan dan pemberian fasilitas terhadap pekerjaan orang-orang yang dilakukan secara terorganisir dalam kelompok formal dengan tujuan untuk mendapatkan suatu tujuan yang dikehendaki. Berbeda dengan R.T. Livingstone yang memberikan pendapat dalam buku *The Engineering of organization and management* bahwa fungsi manajemen adalah untuk mencapai tujuan yang dilakukan dengan cara-cara yang terbaik, yaitu dengan pengeluaran waktu dan uang yang paling sedikit, misalnya dengan cara menggunakan fasilitas yang ada dengan sebaik baiknya.¹⁷

Dari beberapa pendapat yang di kemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan segala rangkaian yang dilakukan secara bersama-sama atau secara terorganisir dengan memanfaatkan waktu dan segala sesuatunya secara efisien mungkin dengan tujuan untuk mencapai segala hal yang sebelumnya telah direncanakan.

2. Analisis SWOT

Suatu rancangan manajemen dapat dipilih untuk menutup kesenjangan dalam mencapai sasaran. Berkenaan dengan pilihan strategi maka akan dikaji penentuan pilihan melalui matriks kekuatan, kelemahan, peluang, ancaman (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats matrix*), melalui cara ini suatu organisasi dapat memandang kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman sebagai suatu kesatuan yang integral dalam perumusan strategi.

Analisis SWOT (*Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats*) biasa digunakan untuk mengevaluasi kesempatan dan tantangan lingkungan bisnis maupun pada lingkungan internal perusahaan. Manajer tingkat atas menggunakan SWOT untuk mendorong refleksi diri dan diskusi kelompok tentang bagaimana mengembangkan perusahaan dan posisinya

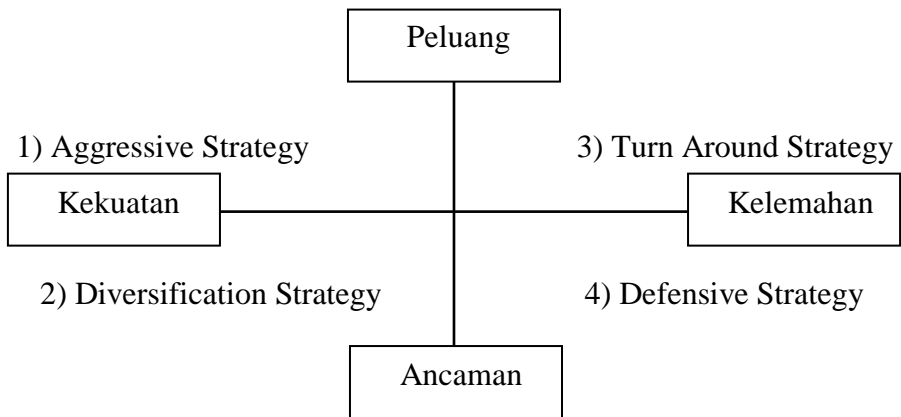
¹⁷ *Ibid*, h. 3.

untuk mencapai sukses.¹⁸ Untuk memudahkan dalam melaksanakan analisis SWOT diperlukan matriks SWOT. Matriks SWOT akan mempermudah merumuskan berbagai strategi yang perlu dijalankan oleh suatu organisasi.

Para pakar pada umumnya sependapat bahwa jenis pendekatan sebagai instrumen untuk menilai berbagai faktor yang harus diperhitungkan oleh organisasi dalam melakukan analisis yang bersifat strategis umumnya melakukan analisis SWOT. Lundberg, menjelaskan bahwa proyek organisasi harus dilaksanakan setelah ditentukan tujuan dan sasaran-sasaran strategis. Suatu strategi adalah suatu rencana yang direkayasa untuk menyelesaikan suatu misi. Misi itu harus direncanakan dalam parameter-parameter *strength* (S, kekuatan) dan *weakness* (W, kelemahan) dari organisasi, *opportunities* (O, kesempatan) dan *threats* (T, ancaman) dalam lingkungan.

Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*stengths*), dan peluang (*opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*weaknesses*) dan ancaman (*threats*). SWOT/TOWS matriks merupakan machine tool yang membantu para manajer mengembangkan empat tipe strategi, matriks ini dinilai mampu menggambarkan secara jelas bagaimana peluang dan ancaman eksternal yang dihadapi oleh organisasi harus disesuaikan dengan kekuatan dan kelemahan yang dimilikinya. Matriks ini dapat menghasilkan empat kemungkinan alternatif strategik, seperti pada diagram sebagai berikut:

¹⁸ Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta; Erlangga, 2005, h. 51.

Diagram Analisis SWOT¹⁹

Kuadran 1 :

Ini merupakan situasi yang sangat menguntungkan. Organisasi tersebut memiliki peluang dan kekuatan, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada.

Kuadran 2 :

Meskipun menghadapi berbagai ancaman, perusahaan ini masih memiliki kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang.

Kuadran 3 :

Organisasi menghadapi peluang yang sangat besar, akan tetapi dilain pihak menghadapi beberapa kendala/kelemahan internal.

Kuadran 4 :

¹⁹ Ernie tisnawati sule, kurniawan saefullah, *pengantar manajemen*, Jakarta; prenatal media, 2008. h. 137 (online) dikutip oleh <http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/119/jtptunimus-gdl-mukhtarome-5921-3-babii.pdf> (10-09-2020).

Ini merupakan situasi yang sangat tidak menguntungkan, organisasi tersebut menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal.

3. Evaluasi dan pengendalian

Pada tahapan evaluasi dan pengendalian (*evaluation and control*), perusahaan akan membandingkan kinerja aktual (*actual performance*) yang dicapai perusahaan dengan standar kinerja. Hasil evaluasi akan dijadikan dasar bagi perusahaan dalam melakukan pengendalian yakni apakah kesenjangan yang terjadi antara kinerja aktual dengan kinerja standar masih berada dalam toleransi ataukah perbedaan antara kinerja aktual dengan kinerja standar sudah menyimpang sangat jauh. Sehingga perlu dilakukan tindakan koreksi (*corrective action*).

Hasil evaluasi dan pengendalian selanjutnya akan menjadi umpan balik (*feedback*) bagi perusahaan yang memungkinkan perusahaan melakukan perbaikan dalam setiap langkah proses manajemen strategik sejak pemindahan lingkungan sampai tahap evaluasi dan pengendalian.²⁰

B. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Banyak pengertian dan definisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari , mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar disuatu organisasi. Rekrutmen adalah proses mendapatka sejumlah calon anggota yang kualidatif untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

²⁰ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, Jakarta; Erlangga, 2012, h. 78.

Beberapa ahli mendefinisikan rekrutmen sebagai berikut: Stoner mendefinisikan rekrutmen sebagai berikut, (*the rekrutment is the development of a pool of job candidates in accordance with a human resource plan*)” artinya rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.²¹

Menurut Stephen P. Robbins, Mary Coulter strategi rekrutmen yaitu menglokasikan, mengidentifikasi, dan menarik para pelamar kerja yang kompeten. Disisi lain, apabila perencanaan SDM menunjukan kelebihan karyawan manajer dapat mengurangi angkatan kerja organisasi melalui dekrutmen.²²

Dubois dan Rothwell menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.²³

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar sebanyak mungkin dengan kualifikasi yang ditentukan dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi

²¹ Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Pustaka Setia 2006, h. 81.

²² Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid I*, Jakarta; Erlangga, 2010, h. 270.

²³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta; Bumi Aksara, 2016, h. 120.

untuk mengisi lowongan yang kosong guna menjalankan visi dan misi yang telah di buat organisasi untuk mencapai tujuan.

Dari kesimpulan tersebut dapat penulis tarik kesimpulan bahwa manajemen rekrutmen merupakan suatu proses penentuan rencana termasuk penggunaan metode serta pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencari dan menarik sebanyak mungkin kualifikasi yang dapat dipilih untuk mengisi lowongan guna menjalankan visi dan misi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon anggota yang memungkinkan pihak manajemen (rekruter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Menurut Rifai Dan Sagala yang dikutip oleh Litjan Poltak Sinambela tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.²⁴ Program rekrutmen yang baik perlu melayani banyak tujuan yang bertentangan. Tujuan utama dari rekrutmen adalah menemukan pelamar-pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama

²⁴ *Ibid*, h. 120.

organisasi dengan biaya yang sangat minim.

Landasan program rekrutmen yang baik menurut Simamora mencakup 4 faktor, yaitu:

- 1) Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat;
- 2) Program rekrutmen tidak pernah berkompromi standar seleksi;
- 3) Berlangsung atas dasar berkesinambungan;
- 4) Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Rekrutmen dapat menarik individu dengan menarik individu dari kalangan pegawai yang saat ini dikaryakan oleh organisasi, pegawai yang bekerja ditempat lain, atau pegawai yang tidak bekerja. Tujuan berikutnya adalah dalam rangka memenuhi prinsip rekrutmen *the right man, on the right place, at the right time*. Melalui rekrutmen akan diperoleh orang yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sebagaimana telah direncanakan sebelumnya. Dalam hal ini, sangat penting memenuhi kebutuhan pegawai yang menghasilkan deskripsi pekerjaan yang akan dilakukan.

3. Tahapan Rekrutmen

Berikut ini empat tahapan rekrutmen yang dilakukan secara tradisional :

- 1) Tahapan pertama memperjelas posisi yang harus diisi melalui rekrutmen, yaitu memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan. Pengusaha bertindak sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen. Terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus-menerus, untuk mendapat SDM yang berkualifikasi maksimal,

tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu. Selain itu, terdapat pula pandangan perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong.

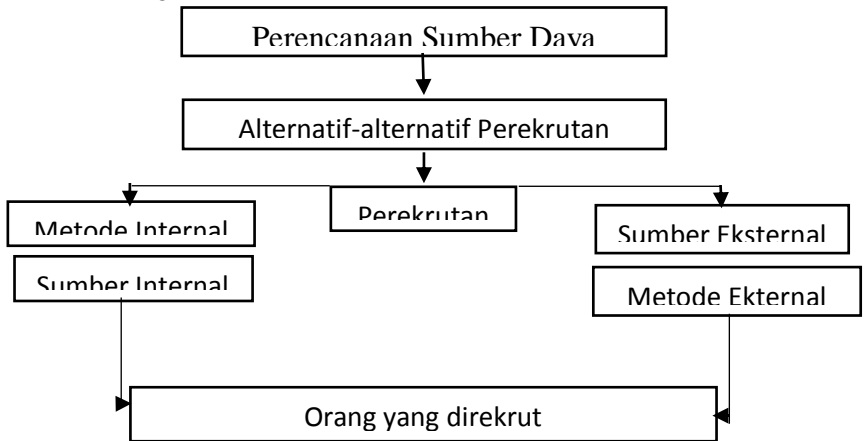
- 2) Tahapan kedua review dan memperbarui uraian pekerjaan dan spesifikasi untuk posisi tersebut, yaitu memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan, serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan. Kesuksesan dalam proses dalam deskripsi pekerjaan akan mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan.
- 3) Tahapan ke tiga mengidentifikasi kemungkinan sumber pelamar yang memenuhi syarat, yaitu mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas pelamar ini dapat berasal dari dalam (internal) atau luar organisasi (external). Sumber-sumber lamaran tersebut, tentu perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.
- 4) Tahapan ke empat pilih cara komunikasi yang paling efektif, agar menarik pelamar yang memenuhi syarat, yaitu memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Langkah ini biasanya melibatkan peran organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar.

4. Proses Rekrutmen

Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup,

dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar dalam suatu organisasi.

Proses perekrutan dapat dilihat pada bagan sebagai berikut.



Gambar tersebut menunjukkan bahwa ketika perencanaan sumber daya manusia mengindikasikan adanya kebutuhan anggota baru, bisa mengevaluasi alternatif-alternatif penarikan anggota. Jika alternatif tersebut tidak layak, maka proses perekrutanpun dimulai. Biasanya, perekrutan dimulai ketika manager mengeluarkan permintaan (*employee requisition*).

Langkah berikutnya dalam proses perekrutan adalah menentukan apakah para calon memenuhi syarat tersedia dalam perusahaan (sumber internal) atau harus dicari dari sumber-sumber eksternal).

Sumber-sumber perekrutan adalah tempat dimana para kandidat yang memenuhi syarat berbeda.

Metode-metode perekrutan adalah cara-cara

spesifik yang digunakan untuk menarik para calon yang potensial ke dalam perusahaan. Contohnya adalah perekrutan online.²⁵

5. Sumber Rekrutmen

Dalam sumber rekrutmen terdapat beberapa poin diantaranya:

a) Pelamar Langsung

Pengalaman menunjukkan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar ke organisasi. Pelamar langsung ini sering disebut dengan istilah “*applications at the gate*”. Artinya para pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi untuk melamar, ada kalanya tanpa mengetahui apakah diorganisasi yang bersangkutan ada atau tidaknya lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.

b) Lamaran tertulis

Sumber lain yang wajar dipertimbangkan adalah lamaran tertulis yang dikirim para pelamar.

c) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam

Biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam organisasi dimana mereka berkarya. Karena mereka adalah “orang dalam” pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia dapat dikatakan lengkap yang mencakup berbagai hal, seperti:

1. Sifat pekerjaan yang harus dilakukan

²⁵ R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke 10 Jilid 1)*, Jakarta; Erlangga, 2008. h.. 136.

2. Persyaratan pendidikan dan pelatihan
3. Pengalaman kerja
4. Imbalan yang diberikan
5. Status hirarki organisasi.

d) Iklan

Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang diberbagai tempat menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti dimedia cetak, surat kabar, majalah , selebaran, yang ditempelkan diberbagai tempat ramai yang banyak dikunjungi orang. Atau yang bersifat audio seperti radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi.²⁶

Menurut Simamora yang dikutip oleh Litjan Poltak Sinambela terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal berkenaan dengan pegawai-pegawai yang ada pada saat ini didalam organisasi sehingga mereka dapat dipromosikan untuk mengisi posisi yang lowong, sedangkan sumber eksternal adalah individu yang pada saat dilakukan rekrutmen tidak diberdayakan oleh organisasi.²⁷

Perbandingan antara kebijakan sumber internal dan eksternal ini dapat disederhanakan karena banyak organisasi secara periodik merekrut pegawai baik dari internal maupun dari eksternal. Meskipun demikian, kebijakan ini menunjukkan beberapa pertimbangan mendasar dalam memutuskan dimana akan mencari

²⁶ Sondang P. Siagian., *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara, 2016. h.115.

²⁷ *Ibid* h. 132.

pegawai, apakah akan mempromosikan dari dalam atau mencari dari luar organisasi.

Dua sumber rekrutmen yang dapat digunakan yaitu sumber rekrutmen internal dan sumber rekrutmen eksternal. sumber internal (*internal sources*) berkenaan dengan pegawai yang ada saat ini didalam organisasi, sedangkan sumber eksternal (*external sources*) adalah individu yang saat ini tidak dikaryakan oleh organisasi.

Karakteristik Rekrutmen Internal Dan Rekrutmen Eksternal

1. Internal

Karakteristik :

- a. Memberikan motivasi yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik,
- b. Memberikan kesempatan promosi yang lebih besar bagi pegawai,
- c. Meningkatkan moral kerja pegawai dan loyalitas organisasional,
- d. Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuannya,
- e. Memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih baik,
- f. Menciptakan pola pikir dan gagasan yang sempit,
- g. Menimbulkan perselisihan politis tekanan untuk bersaing, dan
- h. Membutuhkan program pengembangan manajemen yang lebih baik.

2. Eksternal

Karakteristik:

- a. Memberikan ide dan pandangan baru,
- b. Memungkinkan pegawai untuk melakukan berbagai perubahan tanpa

- berkepentingan,
- c. Tidak banyak mengubah hirarki organisasional yang ada sekarang,
 - d. Waktu yang hilang karena adanya penyesuaian-penyesuaian,
 - e. Mengurangi insentif pegawai yang ada untuk berjuang meraih promosi, dan
 - f. Tidak ada informasi yang tersedia mengenai individu untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru.

Akan tetapi kedua sumber rekrutmen tersebut yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal memiliki keunggulan dan kelemahan. Keunggulan dan kelemahan dari kedua metode rekrutmen tersebut dapat dilihat dari perbandingan sebagai berikut:

1. Rekrutmen internal

Keunggulan:

- a. karyawan telah familiar dengan perusahaan.
- b. Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah.
- c. Meningkatkan moral dan motivasi karyawan
- d. Peluang berhasil, karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih tepat.

Kelemahan :

- a. Konflik politik promosi posisi
- b. Tidak berkembang
- c. Masalah moral di promosikan

2. Rekrutmen eksternal

Keunggulan:

- a. Memiliki gagasan dan pendekatan baru

- b. Bekerja dengan mulai lembaran bersih dan memperhatikan spesifikasi pengalaman
- c. Tingkat pengetahuan dan keahlian tidak tersedia dalam perusahaan yang sekarang

Kelemahan :

- a. Keterbatasan keterampilan antara karyawan dan perusahaan
- b. Moral dan komitmen karyawan rendah
- c. Periode penyesuaian yang lama.²⁸

f. Metode Rekrutmen

Metode yang biasanya digunakan oleh organisasi dalam merekrut yaitu:

- 1) Teori deret adalah Menentukan jumlah pegawai yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Misalnya, berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.
- 2) Sampel adalah Pengontrolan daftar inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi pegawai dan tingkat reliabilitas yang khusus.
- 3) Program linear adalah Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu organisasi. Memilih- milih calon pegawai melalui simbol-simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linear.
- 4) Teori keputusan adalah Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.

²⁸ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategic* Bogor; Ghalia Indonesia, 2011 h. 94.

- 5) Korelasi adalah Membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebabkan terganggunya departemen yang lain.
- 6) Teori permainan adalah Metode ini menyajikan rekrutmen melalui persaingan antara pelamar kerja.
- 7) Metode nomor indeks adalah ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan organisasi dikaitkan dengan suatu produk, disajikan dengan nomor variable.
- 8) Analisis rentan waktu adalah Penafsiran penarikan pegawai, biaya pelatihan, dan produksi, dengan suatu periode tertentu.
- 9) Simulasi adalah Pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.
- 10) Teknik review program evaluasi adalah Memberi gambaran kepada calon pegawai yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur rekrutmen.
- 11) Statistik chart control kualitas adalah Menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat kerja untuk dapat memasukinya sehingga dapat mengontrol dan menentukan pekerja.
- 12) Model inventor adalah Menentukan pegawai dihubungkan dengan inventaris organisasi.
- 13) Model integrasi produksi adalah Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.

g. Hambatan Rekrutmen

Kiranya perlu ditekankan terlebih dahulu bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka menghadapi berbagai kendala. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam

hal rekrutmen menunjukkan bahwa kendala yang bisa dihadapi itu dapat mengambil tiga bentuk yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan para pencari tenaga kerja sendiri dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.²⁹

1. Faktor organisasional

Dapat dipastikan bahwa berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai berbagai tujuan dan sasarannya. Dapat pula dipastikan bahwa dalam suatu organisasi yang dikelola dengan baik terdapat beraneka ragam kebijaksanaan yang menyangkut segala aspek dan kegiatan organisasi tersebut. Yang penting mendapat perhatian ialah bahwa mungkin saja berbagai kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak para pencari tenaga kerja baru.

2. Kebiasaan Pencari Tenaga Kerja

Pada suatu kerja yang mengelola sumberdaya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya adalah melakukan rekrutmen. Mereka adalah tenaga spesialis yang memahami berbagai segi proses rekrutmen. Sebagai tenaga spesialis diharapkan bahwa mereka, yang sering pula dikenal sebagai pencari tenaga kerja itu, mampu bertindak dan berpikir rasional. Akan tetapi karena berbagai faktor, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, para pencari tenaga kerja tersebut mungkin saja sudah mempunyai

²⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Bumi Aksara, 2016, h.103.

kebiasaan-kebiasaan tertentu. Sebagaimana halnya dengan berbagai kebiasaan lain dalam kehidupan seseorang tentu kebiasaan tersebut ada segi positif tetapi juga segi negatifnya, para pencari tenaga kerja itu telah menguasai rencana sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui preferensi para manajer yang kelak akan membawahi tenaga kerja baru, telah memiliki informasi tentang analisis pekerjaan yang terdapat didalam organisasi dan telah pula mengenal dengan baik sumber-sumber pencari pekerjaan. Juga mereka telah menguasai metode rekrutmen yang paling tepat digunakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan di lakukan.

Segi negatif dari kebiasaan, yang tentunya merupakan kendala dalam proses rekrutmen, ialah kecendrungan berbuat kesalahan yang sama terutama apa bila kesalahan yang pernah dibuat tidak mempunyai dampak negative kuat bagi organisasi, karena, misalnya, tenaga kerja yang direkrut mampu bekerja sesuai dengan tuntutan tugasnya. Segi negatif lain adalah sikap pandangan enteng terhadap tugasnya sehingga usaha rekrutmen dihentikan apabila telah ada lamaran yang masuk dan tidak lagi berusaha mencari alternative lamaran sehingga yang benar-benar terbaiklah yang di rekrut.

3. Kondisi Eksternal (Lingkungan)

Dapat dinyatakan secara kategorikal bahwa tidak ada satupun organisasi yang boleh mengabaikan apa yang terjadi disekitarnya. Artinya dalam mengelola organisasi, factor-faktor eksternal atau

lingkungan harus selalu mendapat perhatian. Juga dalam hal merekrut tenaga kerja baru.

Beberapa contoh dari faktor-faktor eksternal yang perlu diperhitungkan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut:

- 1) Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja baru *vis a vis* organisasi lain yang bergerak dibidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa yang sejenis.
- 2) Langkah tidaknya keahlian atau keterampilan tetentu. Telah dimaklumi bahwa dalam kehidupan organisasional yang semakin kompleks dewasa ini, semakin beraneka ragam keahlian dan ketrampilan yang diperlukan.
- 3) Praktik rekrutmen oleh organisasi-organisasi lain. Teori manajemen sumber daya manusia menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia diselenggarakan berdasarkan norma-norma etika yang berlaku dimasyarakat.

C. Kualitas Anggota dan Kaderisasi

1. Definisi Kualitas

Kualitas adalah sesuatu yang berkaitan dengan peningkatan sesuatu yang mencakup hal perbaikan peningkatan suatu barang atau jasa atau soal meningkatkan yang bertujuan untuk perubahan kearah yang lebih baik. Sedangkan menurut beberapa ahli mengenai kuliatisas antara lain ialah³⁰ Juran “kualitas adalah keseluruhan dengan tujuan atau manfaatnya”. Elliot “kualtas adalah suatu yang berbeda untuk orang yang berbeda dan tangantung pada waktu dan tempat,atau dikatakan

³⁰ Dorothea Wahyu Ariani, *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*,(Jakarta, Gahlih Indonesia,2003), h .8.

sesuai dengan tujuan”.

Goetch dan Davis “kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan”.

Kualitas juga merupakan bagian dari semua fungsi usaha yang lain pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan lain-lain. Selain itu kualitas memerlukan suatu proses perbaikan yang terus-menerus (*continuous improvenmt process*) yang dapat diukur, baik secara individual, organisasi, korporasi, dan tujuan kinerja nasional.³¹

2. Definisi anggota

Anggota merupakan orang yang mampu menjalankan amanat, orang yang memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian serta kemampuan untuk memenejemen kelangsungan suatu organisasi. Menurut nano wijaya Kader adalah orang atau kumpulan orang yang dibina oleh suatu lembaga kepengurusan dalam sebuah organisasi, baik sipil maupun militer, yang berfungsi sebagai pemihak dan atau membantu tugas dan fungsi pokok organisasi tersebut.³²

Anggota merupakan seseorang yang diberi kepercayaan yang dipercaya memiliki kapasitas pengetahuan dan keahlian yang dapat menjalankan amanat, yang berfungsi sebagai pemihak dengan mendengarkan secara langsung segala bentuk aspirasi dari suatu anggota organisasi, membantu dalam proses perencanaan, dalam suatu kegiatan.

³¹ *Ibid* , h.9.

³² Definisi Anggota (On-Line), Tersedia Di:
<http://id.wikipedia.org/wiki/Anggota> (10 November 2020).

Dapat disimpulkan bahwa anggota merupakan sekumpulan orang yang sengaja dibina oleh suatu lembaga atau organisasi dan diberikan kepercayaan untuk menjalankan amanat, berdasarkan pengetahuan dan keahlian guna menjalankan semua aktifitas manajemen didalam organisasi untuk mencapai sasaran yang telah direncanakan.

3. Definisi kaderisasi

a. Pengertian Kaderisasi

Kaderisasi adalah proses pendididkan jangka panjang untuk pengoptimalan potensi-potensi kader dengan cara mentransfer dan menanamkan nilai-nilai tertentu, hingga nantinya akan melahirkan kader-kader yang tangguh.³³

Kaderisasi merupakan hal penting bagi sebuah organisasi, karena merupakan inti dari kelanjutan perjuangan organisasi ke depan. Tanpa kaderisasi, rasanya sangat sulit dibayangkan sebuah organisasi dapat bergerak dan melakukan tugas-tugas keorganisasiannya dengan baik dan dinamis. Kaderisasi adalah sebuah keniscayaan mutlak membangun struktur kerja yang mandiri dan berkelanjutan. Fungsi dari kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon (embrio) yang siap melanjutkan tongkat estafet perjuangan sebuah organisasi. Kader suatu organisasi adalah orang yang telah dilatih dan dipersiapkan dengan berbagai keterampilan dan disiplin ilmu, sehingga dia memiliki kemampuan yang di atas rata-rata orang umum.

Kaderisasi suatu organisasi dapat dipetakan

³³Kaderisasi (On-Line), Tersedia Di <https://annisalidramaribeth.wordpress.com/2011/02/26/kaderisasi/> (10 November 2020)

menjadi dua ikon secara umum. Pertama, pelaku kaderisasi (subyek). Dan kedua, sasaran kaderisasi (obyek). Untuk yang pertama, subyek atau pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan- kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi. Sedangkan yang kedua adalah obyek dari kaderisasi, dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi. Sifat sebagai subyek dan obyek dari proses kaderisasi ini sejatinya harus memenuhi beberapa fondasi dasar dalam pembentukan dan pembinaan kader-kader organisasi yang handal, cerdas dan matang secara intelektual dan psikologis.

Sebagai subyek atau pelaku, dalam pengertian yang lebih jelas adalah seorang pemimpin. Tugas pertama-tama seorang pemimpin adalah mendidik. Jadi, seorang pemimpin hendaklah seorang yang memiliki jiwa dan etos seorang pendidik. Memimpin berarti menyelami perasaan dan pikiran orang yang dipimpinnya serta memberi inspirasi dan membangun keberanian hati orang yang dipimpinnya agar mampu berkarya secara maksimal dalam lingkungan tugasnya. Sedangkan sebagai obyek dari proses kaderisasi, sejatinya seorang kader memiliki komitmen dan tanggung jawab untuk melanjutkan visi dan misi organisasi ke depan. Karena jatuh- banggunya organisasi terletak pada sejauh mana komitmen dan keterlibatan mereka secara intens dalam dinamika organisasi, dan tanggung jawab mereka untuk melanjutkan perjuangan organisasi yang telah dirintis dan dilakukan oleh para pendahulu-pendahulunya.

Kaderisasi merupakan kebutuhan internal

organisasi yang tidak boleh tidak dilakukan. Layaknya sebuah hukum alam, ada proses perputaran dan pergantian disana. Namun satu yang perlu kita pikirkan, yaitu format dan mekanisme yang komprehensif dan mapan, guna memunculkan kader-kader yang tidak hanya mempunyai kemampuan dibidang manajemen organisasi, tapi yang lebih penting adalah tetap berpegang pada komitmen sosial dengan segala dimensinya.

Sukses atau tidaknya sebuah institusi organisasi dapat diukur dari kesuksesannya dalam proses kaderisasi internal yang dikembangkannya. Karena, wujud dari keberlanjutan organisasi adalah munculnya kader-kader yang memiliki kapabilitas dan komitmen terhadap dinamika organisasi untuk masa depan.

b. Fungsi kaderisasi

Adapun fungsi dari kaderisasi yaitu:

1. Melakukan rekrutmen anggota baru.

Penanaman awal nilai organisasi agar anggota bisa paham dan bergerak menuju tujuan organisasi.

2. Menjalankan proses pembinaan, penjagaan dan pengembangan anggota. Membina anggota dalam setiap pergerakannya, menjaga anggota dalam nilai-nilai organisasi dan memastikan anggota tersebut masih sepaham dan setujuan, Mengembangkan *skill* dan *knowledge* anggota agar semakin kontributif.

3. Menyediakan sarana untuk pemberdayaan potensi anggota sekaligus sebagai pembinaan dan pengembangan aktif. Kaderisasi akan gagal ketika potensi anggota mati dan anggota tidak terberdayakan.

4. Mengevaluasi dan melakukan mekanisme

kontrol organisasi. Kaderisasi bisa menjadi evaluator organisasi terhadap anggota. Se jauh mana nilai-nilai itu diterima anggota, bagaimana dampaknya, dan sebagainya.³⁴

c. Tujuan kaderisasi

Dalam proses belajar mengajar kita harus mempunyai tujuan yang jelas, meneliti tujuan nasionalnya, institusionalnya, kurikulumnya sampai kepada tujuan yang sangat spesifik. Proses pengkaderan juga merupakan salah satu upaya pembelajaran untuk mencerdaskan kader atau anggota sehingga diharapkan mampu melahirkan kader-kader yang berkualitas dan militasi. Dalam pengkaderan pada dasarnya ada unsur yang terlibat didalamnya yakni pelaku kaderisasi sebuah organisasi adalah individu atau sekelompok orang yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi, sedangkan yang kedua adalah objek dari kaderisasi dengan pengertian lain adalah individu-individu yang dipersiapkan dan dilatih untuk meneruskan visi dan misi organisasi.³⁵

Pada dasarnya tujuan dari kaderisasi Da'i adalah suatu proses untuk mempersiapkan calon kader dimana dilakukan pelatihan-pelatihan untuk mempersiapkan calon kader-kader Da'i yang profesional yang dipersiapkan untuk meneruskan visi dan misi untuk mencapai tujuan dari organisasi.

³⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Rosdakarya, 2009, h. 45.

³⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta; Kencana, 2009, h. 69.

d. Bentuk kaderisasi

1. Kaderisasi Pasif

Kaderisasi pasif dilakukan secara insidental dan merupakan masa untuk kenaikan jenjang anggota. Pada momen ini, anggota mendapatkan pembinaan *learning to know* dan sedikit *learning to be*. Pembinaan pasif sangat penting dan efektif dalam pembinaan dan penjagaan.

2. Kaderisasi aktif

Yaitu kaderisasi yang bersifat rutin dan sedikit abstrak, karena pada kaderisasi ini, anggotalah yang mencari sendiri materinya. Pada momen ini, anggota mendapatkan pembinaan *learning to know*, *learning to do*, dan *learning to be* sekaligus. Maka dalam hal ini sangat penting untuk dipahami, bahwa setiap rutinitas kegiatan, haruslah memberdayakan potensi anggota sekaligus menjadi bentuk pembinaan dan pengembangan aktif bagi anggota. Kaderisasi ini sangat baik dalam proses pembinaan, penjagaan, dan pengembangan secara sistematis.³⁶

³⁶ Aep Kurniawan, Aep Sy Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Jakarta; Rineka Cipta, 2009, h. 64.

BAB III

UKM BAPINDA UIN RADEN INTAN LAMPUNG

A. Gambaran umum UKM Bapinda

1. Sejarah Berdiri dan Profil UKM Bapinda

UKM BAPINDA berdiri pada Rabu 9 Shafar 1417 H bertepatan dengan 26 Juni 1996 dari pembentukan hingga secara resmi dilaunching sebagai organisasi kemahasiswaan mengalami serangkaian proses yang cukup panjang. Bermula dari keinginan dari beberapa mahasiswa jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin khususnya para alumni pesantren yang resah melihat kondisi kampus IAIN Raden Intan Lampung yang saat ini bertransformasi menjadi UIN Raden Intan Lampung.

Saat itu sekitar tahun 1990-an kampus IAIN masih terkontaminasi budaya yang buruk dari luar kampus; diantaranya masih ada yang minum-minuman keras dan menghisap ganja yang dibawa ke kampus, masih terpengaruh trend Judi Buntut melalui PORKAS/ SDSB dan juga belum terlihat ciri kampus Islami diantaranya dari kaum muslimah yang masih belum memahami tentang menjaga aurat.

Akhirnya dari kondisi itu, beberapa orang mendorong kelembagaan mahasiswa mulai dari jurusan dan Fakultas untuk mengadakan kegiatan-kegiatan sebagai pengkondisian keadaan kampus. Mulai dengan kegiatan-kegiatan yang positif diantaranya lomba baca puisi, lomba busana muslimah, dan kegiatan musik yang bernafaskan Islam.

Bersamaan itu IKDA (Ikatan Keluarga Mahasiswa Jurusan Dakwah) pada tahun 1992 juga mulai mengadakan Kegiatan Dakwah dan menghidupkan kajian-kajian keislaman. Mulai dari situ beberapa agenda yang diadakan oleh IKDA diapresiasi oleh Senat Mahasiswa Fakultas (Sekarang BEM Fakultas) dengan mendorong kegiatan-kegiatan yang skupnya lebih besar. Maka mulailah diadakan pelatihan-pelatihan; diantaranya Jurnalistik Dakwah yang bekerjasama dengan

penerbitan kampus dan RRI. Beranjak dari kegiatan tersebut akhirnya dicetuskan untuk mengadakan Pelatihan Da'i.

Bak gayung bersambut, sepulang kunjungan Rektor IAIN pada waktu itu (Dr. Damrah Khair) sekitar akhir tahun 1994 ke Indonesia bagian timur. Di Makassar, beliau melihat di beberapa kampus sudah memiliki UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) sementara di IAIN Raden Intan belum bermunculan UKM. Maka sebagai bentuk tindak lanjutnya beliau sampaikan kepada SMI (Senat Mahasiswa Institut) waktu itu ketua SMI adalah Thoha Kohara (dari Fak. Tarbiyah) diminta mempersiapkan kelembagaan UKM.

Bentuk-bentuk yang ditawarkan, UKM Olah Raga, Menwa, Koperasi, dan Rohis (karena lokasi yang dikunjungi adalah kampus-kampus umum). Thoha Kohara selaku Ketua Senat Mahasiswa Institut selanjutnya mengumpulkan para aktivis, termasuk mahasiswa dari IKDA yang dipelopori Adi Safri Marta dkk dan membentuk caretaker agar UKM-UKM lahir. Mahasiswa yang hadir diminta untuk menyusun kelengkapan organisasi dengan pedomannya masing-masing.

Kurun waktu 1994 hingga 1996 dibentuk semacam panitia persiapan untuk membicarakan tentang Pedoman Organisasi, elemen-elemen yang adadi dalamnya, termasuk juga melakukan berbagai studi banding ke kampus-kampus lain di luar Lampung, dan segala bentuk yang dibutuhkan untuk menguatkan berdirinya organisasi. Akhirnya karena pada waktu itu Menwa sudah ada maka menwa otomatis menjadi UKM Menwa, Seni Budaya Islam (SBI), sebelumnya ada sudah ada kelompok teater diresmikan menjadi SBI, begitu juga dengan PRAMUKA dan MAHARIPAL, selanjutnya menyusul UKM ROHIS yang selanjutnya pada perkembangan Diskusi penyusunan Draft Pedoman akhirnya disepakati namanya menjadi UKM BAPINDA (Bidang Pembinaan Dakwah) dengan alasan:

1. mahasiswa di kampus IAIN/ UIN tidak ada yang beragama non Islam,

2. di kampus-kampus lain dinamakan Lembaga Dakwah Kampus, sedangkan pada waktu itu di Fakultas dakwah juga sudah ada laboratorium dakwah, ada lembaga dakwahnya.
3. nama BAPINDA (Bidang Pembinaan Dakwah) terinspirasi dari kasus Mega korupsi Bank Bapindo yang pada waktu itu masih hangat dibicarakan. Diambil nama BAPINDA diharapkan berkebalikan, BAPINDA menjadi mega proyek yang diharapkan mampu memunculkan ciri khas Islam di kampus IAIN/ UIN dari keseharian para mahasiswanya.
4. Fokus pada Kegiatan Dakwah; sekaligus diharapkan menjadi cerminan IAIN sebagai Kampus Islam.

Puncaknya pada bulan Oktober 1996 semua UKM diresmikan secara serentak dengan SK masing-masing. Dan deklarasi peresmian diadakan oleh-masing-masing UKM. Saat itu Deklarasi UKM Bapinda diadakan di Kampus Labuhan Ratu, karena kebetulan Kampus Labuhan Ratu masih lekat dengan kesan Fakultas Dakwah (sekarang menjadi Kampus Pasca Sarjana).

Pada tanggal 26 Juni 1996 secara resmi BAPINDA dilaunching sebagai organisasi kemahasiswaan. Bersamaan dengan itu dipilih Ketua Umum pertama yaitu Rozi (dari Jurusan Dakwah Fakultas Ushuluddin). Dipilihnya Rozi dengan pertimbangan beliau tidak berada di salah satu organisasi eksternal kampus, karena memang tim yang bekerja sampai berdirinya Bapinda terdiri dari berbagai elemen ekstra kampus seperti IMM(Adi Safri Marta, Erizal, Rohani), PMII (Tabrani Rajab & Hidir Ibrahim), HMI (Helma Juwita). Maupun organisasi Internal Arif Latifah & Ibrahim Sofwan (Pramuka).

Saat ini UKM BAPINDA sudah berumur 24 tahun sejak dilaunching. Hingga sekarang ini BAPINDA telah mengalami beberapa kali pergantian kepemimpinan. Berikut nama-nama ketua UKM BAPINDA dari periode pertama hingga saat ini:

1. Rozi Rozali Moesa periode 1996-1998
2. Muhammad Lutfi periode 1998-1999
3. Galih Ahmad Nasuha periode 1999-2000
4. Lukman Hakim periode 2000-2001
5. Amir Mudaris periode 2001-2002
6. Ali Mukmin periode 2002-2003
7. Irwan Syah periode 2003-2004
8. Firmansyah periode 2004-2005
9. Mursalin periode 2005-2006
10. Irsyadunnas periode 2006-2007
11. Hariri Kurniawan periode 2007-2008
12. Firmansyah periode 2008-2009
13. Rovel Rinaldi periode 2009-2010
14. Hermansyah periode 2010-2011
15. Madyani periode 2011-2012
16. Suhaimi periode 2012-2013
17. Tri Kurniawan 2013-2014
18. Widi Irawan 2014-2015
19. Rizki Fitriansyah 2015-2016
20. Amri Diantoro 2016-2017
21. Ridho Setiawan 2017-2018
22. Rudiawan 2018-2019
23. Ahmad Nurkholik 2019-2020
24. Krisna Aditya Pratama 2021 - Sekarang

Tidak hanya pergantian ketua, keanggotaan Pengurus UKM juga mengalami pergantian, mengingat ini adalah organisasi kemahasiswaan, karena itu tugas kaderisasi untuk mempertahankan organisasi tetap kokoh berdiri.

Pada periode kepengurusan UKM BAPINDA saat ini, keseluruhan anggota aktif UKM BAPINDA berasal dari berbagai Fakultas (Dakwah, Ushuluddin, Tarbiyah, Syari'ah serta Ekonomi dan Bisnis Islam) yang saat ini aktif adalah mahasiswa angkatan (2016, 2017, 2018 dan 2019). UKM BAPINDA memiliki cabang disetiap fakultas di UIN Raden Intan Lampung, yaitu UKMF SALAM di Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, UKMF IBROH di

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, UKMF RABBANI di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UKMF GEMAS di Fakultas Syariah dan Hukum, dan LDF IKRIMAH di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

UKM BAPINDA aktif mengadakan agenda-agenda yang menjadi sarana bagi mahasiswa untuk mengupgrade diri ke arah yang lebih baik. Diantaranya yaitu kajian rutin keislaman, pembelajaran tahsin juga pembinaan tahfidz, pelatihan minat bakat, seminar-seminar, serta kegiatan-kegiatan yang dapat mengeratkan persaudaraan antar pengurus. UKM BAPINDA selalu aktif di media sosial sebagai sarana pengenalan UKM BAPINDA itu sendiri juga sebagai syiar dakwah Islam.³⁷

2. Visi dan Misi UKM Bapinda

Visi UKM Bapinda Sebagai wadah perjuangan guna membina dan mengembangkan Dakwah Islamiyah untuk mewujudkan kampus UIN Raden Intan Lampung dan masyarakat yang islami di lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung khususnya dan di masyarakat pada umumnya

Misi UKM Bapinda :

1. Melakukan proses pembinaan dan pengembangan mahasiswa sehingga menjadi kader-kader Da'i dan Da'iyah
2. Mengembangkan khazanah keilmuan mahasiswa sehingga mempunyai wawasan luas serta mampu berkontribusi terhadap upaya-upaya perbaikan umat
3. Mengoptimalkan fungsi ilmu teknologi sebagai media dakwah.

3. Makna dan logo Organisasi

Setiap organisasi pasti memiliki logo, dimana logo merupakan sebuah identitas setiap organisasi. Logo dalam setiap organisasi tidak hanya sebagai tanda pengenal atau

³⁷ Dokumentasi Sejarah UKM Bapinda

identitas, logo dalam setiap organisasi memiliki makna yang terkandung di dalamnya. Makna-makna tersebut di gambarkan atau di tuangkan dalam warna-warna atau gambar gambar-gambar tertentu yang nantinya akan digunakan sebagai logo atau identitas dalam organisasi. Begitu pula dengan UKM Bapinda makna-makna tersebut digambarkan dalam logo sebagai berikut:



Hitam : Melambangkan keagungan,kekokohan,dan ketegasan

Kuning : Melambangkan kedalaman dan kesucian ilmu

Hijau :Melambangkan kedamaian,kesejahteraan keselamatan

Biru :Melambangkan kedinamisan, kemampuan dan Keluasan

Merah : Melambangkan keberanian dan pergolakan

Putih : Melambangkan kesucian dan kemuliaan

Makna gambar:

UKM BAPINDA : Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang Pembinaan Dakwah

Tonggak Hitam : Bermakna Tujuan Dakwah adalah "Li i'la hi Kalimatullah" (menegakkan kalimat Allah Haruslah dengan keIstiqomahan dan ketegasan dalam gerakanya.

Buku / Kitab Berwarna Kuning : Pelambang kitab suciAl-Qura'an sebagai pedoman utama dalam bergerak berdakwah.

Tangga Biru muda : Adalah lahan dakwah yang beringkat (berfase) Sesuai dengan Kondisi Masyarakat kampus.

Tangga 1 : (fase Pembinaan Fardiyah)

Tangga 2 : (fase Pembinaan Keluarga / Organisasi / intern)

Tangga 3 : (fase pembinaan Masyarakat / Lingkungan Kampus)

Tangga 4 : (fase pembinaan Pemerintah / Birokrasi)

½ Lingkaran dalam (Hijau): Masyarakat Islam (Dikampus UIN), bahwa UIN sebagai Lingkungan kerja pembinaan dakwah.

½ lingkaran luar (Hitam & Merah: Tugas dakwah yang tersisa bahwa Islam telah jaya, hanya sedikit yang belum menerimanya, tugas BAPINDA menyuarakannya.³⁸

B. Struktur Kepengurusan UKM Bapinda

Seorang pengurus sangat berperan penting bagi keberlangsungan suatu organisasi. Seorang pengurus memiliki peran dan tugasnya dibidangnya masing-masing. Begitu juga dengan kepengurusan di UKM-F Rumah Da'i. kepengurusan rumah Da'i memiliki fungsi dan tugas diantaranya:

1. Ketua Umum

Bertanggung jawab atas tugas-tugas internal dan eksternal UKM yang bersifat umum

2. Wakil Ketua Umum

Membantu ketua umum dalam memimpin dan menjalankan tugas serta mengkoordinasikan kegiatan yang dilaksanakan setiap divisi yang bertanggung jawab terhadap koordinasi dan komunikasi dengan para pengurus lainnya.

3. Sekretaris Umum

Bertanggung jawab dan menjadi koordinator kegiatan dibidang administrasi kesekretariatan dan penerangan dalam hubungan organisasi.

4. Bendahara Umum

³⁸ Dokumentasi Profil UKM Bapinda

Manajemen keuangan organisasi dengan memberdayakan fungsi bendahara umum terhadap perolehan dana dan pengeluaran biaya dalam kegiatan ketua UKM.

5. Divisi Kaderisasi

Sebagai pelaksana kegiatan di bidang pembinaan dan pengembangan anggota atau kader.

6. Devisi K3PU

Sebagai pelaksana kegiatan kajian-kajian keislaman dan pengembangan bakat anggota.

7. Devisi Keputrian

Sebagai pelaksana pembinaan dan pelaksana kegiatan yang ditujukan untuk anggota UKM Bapinda yang berjenis kelamin perempuan.

8. Devisi Media Center Bapinda

Sebagai pelaksana kegiatan dokumentasi, pembinaan kemediaman, dan kegiatan yang berkaitan dengan media sosial.

9. Devisi HUMAS

Sebagai pelaksana hubungan dengan masyarakat intra maupun intra kampus.

10. Devisi Kestari

Sebagai pelaksana penataan dan penanggung jawab kesekretariatan.

11. Devisi Dana Ekonomi Organisasi

Sebagai pelaksana kegiatan dalam bidang dana dan penggalan sumber dana organisasi.

Struktur Kepengurusan UKM Bapinda Uin Raden Intan
Lampung Periode 2021-2022

NO	NAMA LENGKAP	JABATAN
1	Krisna Aditya Pratama	Ketua Umum
2	Syair	Wakil Ketua Umum
3	Citra Milenia Putri	Sekretaris Umum
4	Putri Diah Lestari	Bendahara Umum

1	Mira Agustina	Ketua Divisi kaderisasi
2	Imam Pranoto	Sekretaris Divisi Kaderisasi
3	M. Sajjad Hizbullhaq	Staff kaderisasi
4	Krisdiantoro	
5	Yeka Rinzianti	
6	Destika Andriana	
1	Yazid Hajrian Dinata	Ketua Divisi K3PU
2	Pramesti Rahmadila	Sekretaris K3PU
3	Lailatul Hasanah	Staff K3PU
4	Wanadi Tamsil	
5	Erima Eviana	
6	Rudi Samsudin	
1	Nurul Rahmah	Ketua Divisi KP
2	Asih Indriani	Sekretaris Divisi KP
3	Tumi Maryani	Staff KP
4	Niasul Hasanah	
5	Lili Awalia	
6	Santi Rahayu	
1	Uci M	Ketua Divisi MCB
2	M. Syafri Ramadhan	Sekretaris Divisi MCB
3	Khoiril	Staff Divisi MCB
4	Fatimah Azzahra	
5	Yerlinda Agustina	
1	Jejen Fathurrohman	Ketua Divisi Humas
2	Rizki Firdausa	Sekretaris Divisi Humas
3	Rizki Imanto	Staff Divisi Humas
4	Nurjaya	
5	Aprilia Gita	
6	Rejeki Anisaturrofiah	
1	Rayhan Ramadhan	Ketua Divisi Kestari
2	Suliyah	Sekretaris Divisi Kestari
3	Marfen	Staff Divisi Kestari
4	Luthfiah	
5	Anisa Sapitri	

6	Sania Wardika	
1	Hero Anggara	Ketua Divisi DEO
2	Silvi Yunika Sari	Sekretaris Divisi DEO
3	Riska Bkti	Staff Divisi DEO
4	Roudhoh Liawati	
5	Erma Wati	
6	Karohmatul Lutfiyah	
7	Taufik Ambara	

C. Bentuk kegiatan UKM Bapinda

Program kerja yang dilaksanakan oleh UKM Bapinda terbagi menjadi 3 kegiatan diantaranya perekrutan, pembinaan, pengembangan. Kegiatan tersebut diantaranya:

1. Perekrutan

Pada tahapan perekrutan ini terdapat beberapa rangkaian kegiatan pada anggota UKM Bapinda yang diawali dengan :

1.) Open rekrutmen bapinda muda

Sosialisasi kemahasiswaan kepada mahasiswa baru di UIN Raden intan lampung dengan mengenalkan kepada mereka bagaimana UKM Bapinda dan memberikan motivasi agar senantiasa menyebarkan syiar-syiar agama islam di jalan Allah SWT.

2.) LKMI-TD (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Dasar)

Dalam LKMITD para anggota akan diberikan pendidikan pertama dimana mereka menerima materi-materi awal seperti pemahaman tentang ilmu dakwah, metode dakwah, sasaran dakwah, dasar-dasar kepemimpinan, ilmu organisasi, dan pelatihan *public speaking*, dan lain-lain.

3.) LKMI-TM (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Menengah)

Setelah para kader menerima materi dan teori

berkaitan dengan dakwah dan organisasi mereka juga diberikan tahap pendidikan menengah yang mana pada kegiatannya mereka mendapat materi yang sama pada pelatihan pemula namun isi materi lebih mendalam.

4.) LKMI-TL (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Lanjutan)

Kegiatan ini merupakan kelanjutan dari LKMI-TD dan LKMI-TM, namun pada tahap ini anggota akan dinilai dari segi keaktifan dalam mengikuti kegiatan UKM Bapinda serta pemahaman mereka tentang ilmu-ilmu dakwah dan organisasi yang telah diberikan. Kemudian para anggota akan diberikan tingkatan pemahaman yang lebih, mengenai dakwah serta mengaplikasikan langsung pada masyarakat dan ilmu-ilmu disiplin lainnya.

2. Pembinaan

1.) Halaqoh

Kegiatan ini merupakan kegiatan wajib yang harus diikuti oleh anggota UKM Bapinda, kegiatan halaqoh ini dilaksanakan satu minggu sekali dimana dalam kegiatan halaqoh ini anggota UKM Bapinda mendapatkan materi-materi islami dan ke Bapinda-an yang diberikan oleh mentor atau tutor masing-masing.

2.) Tatsqif

Kegiatan tatsqif merupakan kegiatan yang diperuntukkan untuk anggota UKM Bapinda, kegiatan tatsqif ini merupakan kegiatan kajian keislaman yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas ruhiyah anggota Ukm Bapinda.

3.) Riyadhoh

Kegiatan riyadhoh merupakan kegiatan

olahraga yang di peruntukkan untuk anggota UKM Bapinda. Namun biasanya kegiatan riyadhoh ini diikuti oleh masasiwa, civitas akademika UIN raden intan lampung, dan masyarakat umum yang sedang menikmati waktu *weekend* di sekitaran embung UIN raden intan lampung.

4.) Rihlah

Rihlah merupakan kegiatan yang biasanya diadakan sebulan sekali, dimana kegiatan ini yaitu bertujuan untuk menguatkan fisik serta bertadabur alam dan mensyukuri akan adanya alam yang diberikan oleh Allah SWT.

3. Pengembangan

Program kerja kaderisasi yang terakhir yaitu pengembangan para anggota diajak untuk melakukan kegiatan-kegiatan perjenjangan seperti rapat kerja, memberikan pelatihan-pelatihan yang berkenaan dengan dakwah bapinda *champion*, kemudian bukber pada bulan ramadhan, tahapan-tahapan ini berguna untuk saling mengakrapkan anggota satu dengan anggota yang lain, antara anggota dengan pengurus guna menciptakan rasa kekeluargaan sebagaimana azas prinsip UKM Bapinda.³⁹

D. Upaya Pelaksanaan Kegiatan Rekrutmen UKM Bapinda

UKM Bapinda merupakan salah satu lembaga organisasi di UIN Raden Intan Lampung yang bergerak di bidang dakwah kesilaman UKM ini memiliki Surat Keputusan (SK) yang di keluarkan langsung oleh rektor UIN raden intan lampung. UKM ini mendapatkan dukungan dari pihak birokrasi, salah satu bentuk

³⁹ Mira Agustina “Proses Pengkaderan di UKMbapinda”, *Wawancara*, Juni 13, 2021

dukungan tersebut adalah adanya bantuan dana untuk program kerja yang terencana, seperti program mengikuti dan mendukung anggota yang mengikuti berbagai perlombaan baik di tingkat kampus, provinsi, maupun nasional. Selain itu dewan pembina utama UKM Bapinda merupakan Dosen Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi.⁴⁰

E. Strategi Rekrutmen UKM Bapinda

Dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen, dimulai ketika masuk tahun ajaran baru. Dalam tahap pelaksanaannya yang perlu diperhatikan ialah kekompakan dan kerjasama antara pengurus dan anggota satu dengan yang lainnya. Berdasarkan wawancara yang penulis dapat dengan salah satu pengurus khususnya pengurus divisi kaderisasi UKM Bapinda mengatakan bahwa, jumlah anggota yang berhasil direkrut dan tersaring melalui operasi atau *open recruitment* cukup banyak dan cukup signifikan peningkatannya dari tahun-ketahun. Saat ini jumlah keseluruhan kader yang berhasil tersaring mencapai sekitar 1.000 orang. Akan tetapi yang mengikuti tahapan seleksi hanya sekitar 782 orang. Jumlah ini sudah dibedakan dengan pengurus dan kader Da'i yang telah mengikuti proses pembinaan atau pengkaderan dan kegiatan-kegiatan di UKM Bapinda sampai sekarang.

Dalam pelaksanaan rekrutmen anggota UKM bapinda memiliki beberapa tahapan, tahapan yang pertama dilakukan oleh bidang kaderisasi, kemudian dewan pembinaan. Pada tahapan ini divisi kaderisasi yang bekerja sama dengan tutor untuk melaksanakan pembinaan terhadap anggota UKM Bapinda, anggota-anggota yang direkrut dilihat dari keaktifan saat

⁴⁰ Syair, "Upaya pelaksanaan rekrutmen ukm bapinda" wawancara, Juni 13, 2021

kegiatan pembinaan atau pengkaderan terutama pada pelatihan-pelatihan dan penguasaan materi-materi yang sudah disampaikan pada tahap awal pelatihan dan pembinaan.

Sebelum kegiatan rekrutmen dilaksanakan terlebih dahulu UKM Bapinda mensosialisasikan apa itu UKM Bapinda pada saat KULTA (Kuliah Ta'aruf) dan juga dengan cara menjarkom (*broadcast*) dengan memanfaatkan media sosial seperti Facebook,instagram,youtube,whatsapp sebelum kulta dilaksanakan. Pada saat masuk tahun ajaran baru barulah melakukan sosialisasi dan menyebarkan selebaran brosur, sebagai sarana promosi untuk memperkenalkan UKM Bapinda kepada mahasiswa baru. Saat kulta dilaksanakan UKM Bapinda membuka stan pendaftaran. Respon dari para calon anggota sangat positif dengan penggunaan metode-metode ini. Dan antusias para mahasiswa baru sangatlah baik, sehingga tingkat kenaikan anggota yang berhasil direkrut untuk bergabung menjadi salah satu anggota di UKM Bapinda sangat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya.

Penggunaan metode ini sangatlah efektif dilakukan dengan memanfaatkan media sosial yang ada. Mengingat metode-metode sebelumnya yang hanya sekedar sosialisasi pada saat kulta dan juga membuka stan pendaftaran saja. Pada kenyataannya tingkat kenaikan anggota yang berhasil direkrut sangat signifikan setelah memanfaatkan media masa yang ada. Karena pada tahun- tahun sebelumnya hanya sedikit yang berhasil direkrut seperti contoh pada tahun 2017 hanya sekitar 100 sampai 110 orang saja yang berhasil direkrut, pada tahun 2018 mencapai 180 sampai 195 orang yang berhasil direkrut, pada tahun 2019 mencapai 200 sampai 218 orang yang direkrut, sedangkan pada tahun 2020 mencapai 240 sampai 259 orang anggota yang direkrut.

Yang menentukan strategi untuk melaksanakan rekrutmen anggota ini diputuskan berdasarkan hasil keputusan bersama dari hasil musyawarah, yang dilakukan sebelum pelaksanaan rekrutmen, yang kemudian dibentuknya panitia PMB (Penerimaan Anggota Baru) UKM Bapinda.

Dalam pelaksanaan rekrutmen kerja sama antara anggota satu dengan yang lainnya sangatlah berperan penting dan sangat berpengaruh bagi keberhasilan UKM Bapinda untuk merekrut dan menyaring calon anggota UKM Bapinda. Memang rekrutmen merupakan agenda besar dari proja bidang kaderisasi, namun devisi lain juga saling berkoordinasi dan saling bekerja sama antara kader satu dengan yang lain. Karena masing-masing anggota memiliki peran penting sebagai koordinator pelaksana guna keberhasilan UKM Bapinda untuk menyaring sebanyak mungkin calon anggota yang berkualitas untuk menjadikannya anggota yang berkualitas dan profesional.

Anggota merupakan sekelompok orang yang sengaja dibina secara terus menerus dan akan menjadi tulang punggung bagi kelompok yang besar.

Langkah selanjutnya dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen, langkah yang harus dilakukan calon anggota UKM Bapinda ialah mengikuti kegiatan LKMI-TD (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Dasar), karena LKMI-TD ini merupakan gerbang awal yang harus dilalui calon anggota yang akan bergabung dengan organisasi UKM Bapinda sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi anggota UKM Bapinda.

LKMI-TD (Latihan Kepemimpinan Mahasiswa Islam Tingkat Dasar) ini merupakan jenjang tahapan pertama yang harus dilalui. Kegiatan ini dilakukan 1 tahun sekali yang berlangsung selama 3 hari. Kegiatan ini dilakukan dengan mendatangkan pemateri dari dewan pembinaan UKM bapinda dan dosen yang

mempuni pada bidang-bidang dakwah. Pada tahapan ini para kader akan menerima materi dari yang paling dasar terkait ilmu dakwah seperti retorika dakwah, metode dakwah, dan ilmu-ilmu disiplin lainnya seperti ilmu organisasi tentang kepemimpinan dan administrasi.

F. Perkembangan UKM Bapinda

Unit kegiatan mahasiswa bidang pembinaan dakwah (UKM BAPINDA) memiliki perkembangan secara signifikan, perkembangan tersebut dilihat dari langkah-langkahnya untuk mewujudkan tujuan dari organisasi yaitu Sebagai wadah perjuangan guna membina dan mengembangkan Dakwah Islamiyah untuk mewujudkan kampus UIN Raden Intan Lampung dan masyarakat yang islami di lingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung khususnya dan di masyarakat pada umumnya Pencapaian tersebut diantaranya:

1. Antusias para mahasiswa yang bergabung dalam UKM Bapinda semakin tinggi, dilihat dari bertambahnya jumlah kader setiap tahunnya, dan juga banyaknya kader yang bertahan mengikuti proses pengkaderan dari tahun yang sebelumnya hanya 20 orang kader, kini menjadi 60 orang kader yang aktif.
2. Pencapaian yang lain yaitu anggota-anggota yang berprestasi lahir dari UKM Bapinda seperti Juara 3 lomba Dai Daiyah Se Provinsi Lampung Dakwah Performance, Penulis Terpilih Cipta Puisi diterbitkan JSI (Jendela Sastra Indonesia) 2019, Delegasi Provinsi Lampung dalam JPI Tingkat Nasional di Sumatera Barat, dan lain-lain.
3. Anggota UKM bapindamendapat kepercayaan dari masyarakat untuk mengisi dan menyampaikan dakwah islam dengan mengisi pengajian-pengajian yang ada daerah disekitaran provinsi lampung.
4. UKM bapinda mendapatkan kepercayaan dari pihak

kampus FSLDKD lampung untuk menjadi tuan rumah atau panitia FSLDKD ke IX tahun 2017.

Keberhasilan UKM bapinda setiap tahunnya mengalami perkembangan yang baik dilihat dari para anggotanya dan progja UKM yang berjalan dengan baik, sehingga menjadikan Rumah Da'i semakin berkembang seiring berjalannya waktu.

G. Hambatan-hambatan rekrutmen UKM bapinda

Hambatan-hambatan yang dihadapi saat pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan Rumah Da'i dibagi atas 2 faktor yaitu : faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor internal : yang menjadi kendala pada saat pelaksanaan rekrutmen adalah faktor dari individunya sendiri, yaitu karena kurangnya kesadaran perseorangan untuk ikut serta dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan rekrutmen karena banyaknya anggota yang pulang kampung pada saat masuk tahun ajaran baru, karena belum aktifnya perkuliahan.

Faktor eksternal : yang menjadi kendala dalam lingkup eksternal adalah pemikiran mahasiswa bahwa UKM ini hanya untuk mahasiswa di Fakultas Dakwah saja dikarenakan UKM ini ialah UKM adalah UKM yang bergerak dibidang dakwah.

Untuk mengantisipasi hal tersebut, UKM bapinda mengerahkan seluruh anggota yang sudah berada di wilayah bandar lampung untuk bergerak mencari dan menarik anggota, dan mensosialisasikan UKM Bapinda ke mahasiswa baru untuk bergabung di UKM Bapinda.

H. Evaluasi dan pengendalian.

Evaluasi dan pengendalian merupakan tahapan yang terakhir dalam proses manajemen strategi. Pada tahapan ini organisasi akan mengevaluasi kegiatan rekrutmen yang telah dilakukan dengan strategi yang dipakai untuk melaksanakan kegiatan rekrutmen. Evaluasi dilakukan pada saat rapat pleno dimana laporan dari keseluruhan masing-masing divisi mengenai program kerja masing-

masing.

Dalam tahapan ini keseluruhan devisi akan melaporkan progja yang mereka kerjakan mengenai kekurangan-kekurangan selama mereka melakukan kegiatan, masalah-masalah yang mereka hadapi lalu dirundingkan untuk dicari jalan keluarnya secara bermusyawarah. Evaluasi ini dilakukan selama kegiatan rekrutmen dan pelatihan dilaksanakan.⁴¹

⁴¹ Krisna aditya, “perkembangan ukm bapinda” *Wawancara*, 13 juni 2021

BAB IV

ANALISIS PENELITIAN

A. Analisis data penelitian

Berdasarkan teori manajemen yang telah diuraikan penulis pada BAB II yang mana menurut *G.R Terry* yang dikutip dalam Buku Sukarna dasar-dasar manajemen Pengertian dan Masalah manajemen suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

B. Temuan Penelitian

Proses rekrutmen pasti dilakukan oleh setiap lembaga, perusahaan, maupun organisasi. Salah satunya yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Bidang pembinaan Dakwah UIN Raden Intan Lampung. UKM Bapinda ini merupakan salah satu organisasi yang ada di UIN Raden Intan Lampung. Proses rekrutmen dilakukan pada saat masuk tahun ajaran baru guna meneruskan sistem kepengurusan melalui beberapa tahapan. Oleh karena itu peneliti akan menganalisa pada setiap tahapan rekrutmen yang dilakukan UKM Bapinda UIN Raden Intan Lampung berdasarkan teori- teori yang ada.

Rekrutmen adalah salah satu unsur manajemen sumber daya manusia yang sangat penting diperhatikan, karena hal tersebut dilakukan untuk menarik dan mendapatkan calon-calon anggota yang akan bekerja sama untuk mewujudkan tujuan dari organisasi.

1. Strategi Rekrutmen UKM Bapinda

Penentuan strategi rekrutmen yang baik perlu diperhatikan karena strategi sangat menentukan sukses atau tidaknya proses rekrutmen yang dilakukan. Telah dibahas di BAB II pada hal 17, bahwa Stephanie K. Marrus

mengartikan strategi sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sementara Dubois dan Rothwell yang penulis kutip pada hal 17, rekrutmen diartikan sebagai proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen adalah suatu proses penentuan rencana pada tujuan jangka panjang organisasi, agar tujuan dapat tercapai yaitu untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi calon anggota yang terbaik.

Yang dimaksud penulis dalam karya ilmiah adalah bagaimana upaya yang dilakukan UKM Bapinda untuk menarik dan menyaring sebanyak mungkin kualifikasi calon anggota yang terbaik untuk direkrut menjadi salah satu anggota UKM bapinda, hal ini bertujuan untuk mendapatkan anggota-anggota yang berkualitas yang akan bekerja sama untuk menjalankan visi dan misi agar tujuan dari UKM bapinda dapat tercapai.

Berdasarkan pemaparan dari teori-teori sebelumnya, dapat dikatakan bahwa setiap lembaga, perusahaan, maupun organisasi pasti menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dikarenakan hal tersebut merupakan suatu kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi sebuah organisasi. karena sumber daya manusia tersebutlah yang nantinya akan menjalankan roda organisasi tersebut hingga organisasi dapat berkembang.

Adapun strategi yang digunakan UKM Bapinda untuk merekrut adalah dengan cara bersosialisasi kepada mahasiswa baru pada saat PBAK (Pengenalan Budaya Akademik Kemahasiswaan) dilaksanakan ketika penerimaan mahasiswa baru ditahun ajaran baru dalam rangka memperkenalkan UKM Bapinda kepada mahasiswa baru,

sehingga para mahasiswa ingin bergabung dan tertarik untuk mendaftar agar menjadi salah satu anggota diorganisasi tersebut. Selain dengan cara sosialisasi, UKM Bapinda juga memanfaatkan media masa yang ada seperti MEDSOS (Media Sosial) dan media cetak sebagai sarana untuk bersosialisasi.

Dari pemaparan tersebut dapat penulis analisa bahwa UKM Bapinda sangat memperhitungkan waktu yang tepat saat pelaksanaan kegiatan rekrutmen, hal ini dibuktikan dengan rekrutmen dilaksanakan hanya satu tahun sekali yaitu pada saat penerimaan mahasiswa baru. Media yang digunakan UKM Bapinda untuk merekrut sangat membantu dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen. Hal ini dibuktikan dengan meningkatnya anggota-anggotayang berhasil tersaring sehingga peningkatan jumlah kader yang berhasil direkrut sangat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya. Jadi dapat penulis tarik kesimpulan bahwa strategi yang dilakukan UKM Bapinda yang di gunakan dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen sangat efektif, sehingga jumlah anggota yang berhasil tersaring meningkat pesat dari tahun-tahun sebelumnya.

2. Tujuan Rekrutmen

Telah dibahas pada BAB II yang penulis bahas bahwa tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon anggota yang memungkinkan pihak manajemen (rekruter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi. Semakin banyak calon yang berhasil di kumpulkan maka akan semakin baik karena kemungkinan untuk mendapatkan calon terbaik akan semakin besar. Menurut Rifai Dan Sagala yang penulis kutip pada hal yang sama tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber sehingga memungkinkan akan terjaring calon pegawai dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Tujuan rekrutmen bagi rumah Da'i sendiri yang penulis dapat melalui wawancara

yang penulis bahas pada BAB III rekrutmen merupakan hal yang sangat penting untuk bertahan hidupnya UKM Bapinda. Karena dalam suatu organisasi perlu ke anggotaan untuk meneruskan estafet kepengurusan. Jika tidak ada anggota, maka organisasi akan berhenti beroperasi, karena tidak ada SDM yang akan meneruskan sistem

kepengurusan untuk menggerakkan organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi. Maka reorganisasi keanggotaan perlu dilakukan agar organisasi akan terus beroperasi sampai organisasi tersebut berkembang menjadi organisasi yang lebih besar. Dari pemaparan tersebut dapat penulis analisa bahwa kebutuhan akan seorang anggota merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi kelangsungan hidup UKM Bapinda agar UKM Bapinda tetap *survive* sehingga UKM Bapinda dapat maju dan berkembang seiring berjalannya waktu. Akan tetapi dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan UKM Bapinda, UKM Bapinda tidak menentukan seberapa banyak anggota yang harus direkrut, akan tetapi UKM Bapinda lebih mengutamakan kualitas dari anggota-anggotanya. Namun UKM Bapinda tidak menutup kemungkinan dan membatasi jumlah mahasiswa yang ingin bergabung untuk menjadi anggota. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tujuan yang dilakukan UKM Bapinda dalam pelaksanaan rekrutmen sudah sesuai dengan teori yang penulis kutip dari berbagai sumber sesuai dengan penelitian yang penulis jalankan pada skripsi ini. Karena jumlah anggota yang akan direkrut tidak dibatasi, dan UKM Bapinda sangat mengutamakan kualitas dari calon kader-kader yang akan menggerakkan roda organisasi tersebut untuk mencapai tujuan. kepengurusan untuk menggerakkan organisasi guna mencapai tujuan dari organisasi. Maka reorganisasi keanggotaan perlu dilakukan agar organisasi akan terus beroperasi sampai organisasi tersebut berkembang menjadi organisasi yang lebih besar. Dari pemaparan tersebut dapat penulis analisa bahwa kebutuhan akan seorang anggota merupakan kebutuhan yang

paling mendasar bagi kelangsungan hidup UKM bapinda agar UKM bapinda tetap *survive* sehingga UKM bapinda dapat maju dan berkembang seiring berjalannya waktu. Akan tetapi dalam pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan UKM Bapinda, UKM Bapinda tidak menentukan seberapa banyak anggota yang harus direkrut, akan tetapi UKM Bapinda lebih mengutamakan kualitas dari anggota-anggotanya sendiri. Namun UKM Bapinda tidak menutup kemungkinan dan membatasi jumlah mahasiswa yang ingin bergabung untuk menjadi anggota. Jadi dapat penulis simpulkan bahwa tujuan yang dilakukan UKM Bapinda dalam pelaksanaan rekrutmen sudah sesuai dengan teori yang penulis kutip dari berbagai sumber sesuai dengan penelitian yang penulis jalankan pada skripsi ini. Karena jumlah anggota yang akan direkrut tidak dibatasi, dan UKM Bapinda sangat mengutamakan kualitas dari calon anggota-anggota yang akan menggerakkan roda organisasi tersebut untuk mencapai tujuan.

3. Tahapan Rekrutmen

Dalam pelaksanaan rekrutmen UKM Bapinda memiliki beberapa tahapan, tahapan yang pertama dilakukan oleh bidang kaderisasi, kemudian dewan pembinaan. Pada tahapan ini, divisi kaderisasi yang bekerja sama dengan tutor untuk melaksanakan pembinaan terhadap anggota UKM Bapinda. Disini dapat penulis simpulkan bahwa pelaksanaan kegiatan rekrutmen yang dilakukan UKM Bapinda memiliki beberapa tahapan, dengan memanfaatkan dan mengikut sertakan SDM yang ada dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen. SDM dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria ditentukan sesuai dengan kebutuhan yang paling mendasar seperti memiliki kualifikasi ilmu pengetahuan yang cukup mengenai dasar-dasar ilmu dakwah, sebagai pengantar para calon anggota yang direkrut dalam LKMI-TD sebelum melanjutkan ke jenjang pelatihan yang lebih tinggi, seperti LKMI-TM dan LKMI-TL. Penilaian dilihat dari keaktifan dan partisipasi calon anggota pada saat pembinaan dan penguasaan materi yang sudah disampaikan pada tahap awal pelatihan dan pembinaan.

4. Media Yang Digunakan UKM Bapinda Dalam Pelaksanaan Rekrutmen

Dalam kegiatan rekrutmen media yang digunakan UKM Bapinda untuk merekrut anggota adalah dengan memanfaatkan media sosial yang ada. Karena semakin berkembangnya media masa pada saat sekarang ini, maka UKM Bapinda memanfaatkan peluang yang ada. Penggunaan media masa saat ini dirasa sangat efektif untuk merekrut calon-calon anggota. Media sosial yang digunakan UKM Bapinda untuk merekrut sebagai sarana bersosialisasi yaitu dengan menggunakan media jaringan sosial seperti instagram. Hal ini merupakan langkah yang baik bagi organisasi UKM Bapinda untuk memperkenalkan UKM Bapinda kepada mahasiswa khususnya mahasiswa baru. Mengingat masih banyaknya para siswa khususnya yang masih duduk di bangku Sekolah Menengah yang mengakses instagram. Akan tetapi, masalah yang dihadapi ialah semakin majunya teknologi khususnya jaringan sosial ini maka semakin berkurangnya pengguna yang mengakses instagram, dan juga ketidak tahuan mahasiswa baru tentang akun instagram dari UKM Bapinda itu sendiri. Untuk itu penulis menyarankan bahwa UKM Bapinda perlu memanfaatkan media sosial lain yang banyak digunakan pada saat sekarang ini seperti Tik-tok, twitter, dan lain-lain.

Untuk mengantisipasi UKM Bapinda juga menggunakan media cetak untuk mensosialisasikan UKM Bapinda, seperti brosur yang berisikan tentang profil dan tujuan UKM Bapinda. Brosur ini dibuat saat pengenalan budaya akademik kemahasiswaan (PBAK) dilaksanakan dengan membagikan brosur yang telah dicetak kepada mahasiswa baru. Selain itu membuka stand pendaftaran bagi mahasiswa yang ingin bergabung dan ingin mendaftar ditempat yang strategis yang sering dilalui oleh mahasiswa. Dari penelitian tersebut, dapat penulis tarik kesimpulan bahwa untuk menunjang kegiatan rekrutmen UKM Bapinda memanfaatkan media masa yang ada sebagai pendukung kegiatan rekrutmen. Penggunaan media sosial ini penulis rasa cukup efektif dilakukan, karena memudahkan UKM Bapinda untuk bersosialisasi mencakup ruang lingkup yang lebih luas.

5. Proses Rekrutmen

Telah dibahas pada BAB II Perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk melamar dalam suatu organisasi.

Dalam pelaksanaan kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh UKM Bapinda dapat penulis analisa bahwa UKM Bapinda mengadakan rekrutmen pada saat masuk tahun ajaran baru ini dirasa sangatlah tepat, karena minat dan perasaan ingin mencoba hal-hal yang baru sangatlah bergejolak bagi para mahasiswa baru, sehingga memungkinkan UKM Bapinda untuk melakukan rekrutmen sangatlah tepat. Dalam tahap pelaksanaannya yang perlu diperhatikan ialah kekompakan dan kerjasama antara pengurus dan anggota satu dengan yang lainnya. Jumlah anggota yang berhasil direkrut dan tersaring melalui operasi atau *open recruitment* cukup banyak dan cukup signifikan di banding tahun-tahun sebelumnya.

Saat ini jumlah keseluruhan kader yang berhasil tersaring mencapai 1.000 orang. Akan tetapi yang mengikuti tahapan seleksi hanya sekitar ± 782 orang saja. Jumlah ini sudah di bedakan dengan pengurus dan anggota yang telah mengikuti proses pembinaan sebelumnya, dan telah melaksanakan kegiatan-kegiatan di UKM Bapinda sampai sekarang. Jumlah ini dirasa sangatlah cukup mengingat rekrutmen yang dilakukan pada tahun-tahun sebelumnya hanya mampu menyaring dan merekrut Kader Da'i sekitar ± 500 sampai 700an orang saja.

Sebelum kegiatan rekrutmen dilaksanakan terlebih dahulu UKM Bapinda mensosialisasikan mengenai profil, visi dan misi serta tujuan dari UKM Bapinda pada saat PBAK (Pengenalan Budaya Akademik Kemahasiswaan) dan juga dengan cara menjarkom (*broadcash*) dengan memanfaatkan media sosial seperti instagram sebelum PBAK dilaksanakan. Pada saat masuk tahun ajaran baru barulah UKM Bapinda menyebarkan selebaran brosur kepada mahasiswa baru sebagai sarana prosmosi untuk memperkenalkan UKM Bapinda. Saat PBAK dilaksanakan UKM Bapinda membuka stand pendaftaran untuk para mahasiswa yang

ingin bergabung menjadi anggota. Respon dari para calon kader sangat positif dengan penggunaan metode ini. Dan antusias para mahasiswa baru sangatlah baik, sehingga tingkat kenaikan anggota yang mendaftar untuk bergabung menjadi anggota di UKM Bapinda sangat signifikan dari tahun-tahun sebelumnya.

Dari analisa tersebut dapat panulis simpulkan bahwa penggunaan metode ini sangatlah efektif dilakukan dengan memanfaatkan media sosial yang ada. Mengingat metode-metode sebelumnya yang hanya sekedar sosialisasi pada saat PBAK dan juga membuka stan pendaftaran saja. Pada kenyataannya tingkat kenaikan anggota yang berhasil di rekrut sangat signifikan setelah memanfaatkan media masa yang ada.

6. Sumber Rekrutmen

Telah penulis bahas di BAB II bahwa sumber rekrutmen mempunyai 2 karakteristik yaitu sumber internal dan sumber eksternal.

7. Pemindaian Lingkungan

Pemindaian lingkungan merupakan suatu kegiatan pemantauan (*monitoring*), pengevaluasian serta penyebaran informasi yang berasal dari lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Melalui aktivitas pemindaian lingkungan ini diharapkan organisasi dapat mengidentivikasi adanya berbagai Peluang (*Opportunities*), Ancaman (*Threats*), Kekuatan (*Strangths*), Kelemahan (*Weaknesses*). Telah penulis bahas di BAB II bahwa suatu rancangan strategi dapat dipilih untuk menutup kesenjangan dalam mencapai sasaran.

Sudah dibahas dalam BAB II bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, suatu organisasi harus menyadari bahwa mereka akan menghadapi beragai kendala. Berbagai penelitian dan pengalaman banyak orang dalam hal rekrutmen menunjukan bahwa kendala yang bisa di hadapi itu dapat mengambil tiga bentuk yaitu kendala yang bersuber dari organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan para rekruter sendiri dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak. Telah penulis dapat data dari hasil wawancara dengan salah satu pengurus di UKM Bapinda

khususnya dibidang kaderisasi, dapat penulis analisa bahwa kendala yang menghambat UKM Bapinda dalam kegiatan rekrutmen dibagi atas 2 faktor yaitu : faktor internal (rekruter) dan faktor eksternal (lingkungan).

Dari pemaparan tersebut dapat penulis analisa bahwa setiap permasalahan yang dihadapi, maka harus ada jalan keluar yang harus dipersiapkan untuk mengantisipasi segala kemungkinan yang akan terjadi, dengan cara merencanakan dan mempersiapkan segala sesuatunya dengan matang. Sehingga ketika dalam pelaksanaan kegiatan tersebut mengalami kendala maka sudah dipersiapkan jalan keluarnya untuk menanggulangi masalah yang akan terjadi. Demikian juga yang terjadi pada UKM Bapinda, organisasi ini mempersiapkan segala sesuatu yang akan terjadi dengan baik sehingga pelaksanaan kegiatan rekrutmen yang dilaksanakan dirasa cukup berhasil, sehingga peningkata kader yang berhasil di rekrut sangat signifikan dari tahun ketahun.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisa mengenai strategi yang digunakan UKM Bapinda dalam melakukan rekrutmen anggota, maka dapat penulis tarik kesimpulan sebagai berikut:

Manajemen yang digunakan UKM Bapinda dalam pelaksanaan rekrutmen yaitu dengan cara bersosialisasi kepada mahasiswa baru dengan memanfaatkan media sosial dan juga media cetak. Dengan penggunaan media ini, strategi rekrutmen yang dilakukan UKM Bapinda dirasa sangatlah efektif dibandingkan dengan strategi rekrutmen yang digunakan pada tahun-tahun sebelumnya. Mengingat strategi rekrutmen pada tahun sebelumnya hanya sekedar bersosialisasi saat pengenalan UKM yang dilakukan pada saat PBAK difakultas dakwah dan ilmu komunikasi dan hanya sekedar membuka stan pendaftaran.

B. Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat beberapa masukan yang akan penulis sampaikan sebagai saran guna meningkatkan kualitas proses rekrutmen UKM bapinda, dan beberapa masukan dari penulis adalah sebagai berikut:

1. Manajemen proses rekrutmen yang dilakukan oleh UKM bapinda cukup baik dengan dilaksanakannya persiapan yang cukup matang untuk proses rekrutmen di UKM bapinda.
2. Pembagian tugas dalam proses rekrutmen lebih di perhatikan lagi agar hambatan-hambatan yang sudah pernah dilalui supaya tidak terjadi lagi.
3. Penelitian ini belum sempurna, sehingga peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan manajemen pembinaan akhlak santri agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.

DAFTAR RUJUKAN

Buku:

- Aep Kurniawan, Aep Sy Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, Jakarta; Rineka Cipta, 2009
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung; Rosdakarya, 2009
- Darwanto, *Pokok-Pokok Metodologi Research Dan Pembinaan Teknik Penulisan Skripsi*, Yogyakarta; Liberti, 1990
- Departemen Agama RI, *Al-Quran Dan Terjemah*, Jakarta; CV. Pustaka Agung Harapan,
- Dorothea Wahyu Ariani, *Manajemen Kualitas Pendekatan Sisi Kualitatif*, (Jakarta, Gahlih Indonesia, 2003)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta; Kencana, 2009
- George. R. Terry, *Prinsip-prinsip Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2003)
- H.B Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2005)
- Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*, Bogor: Ghaila Indonesia 2012
- Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, Jakarta; Erlangga, 2012
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Silid Untuk Meningkatkankinerja)*, Jakarta ; Bumi Aksara, 2016
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumberdaya Manusia Membangun Tim Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta; Bumi Aksara, 2016
- Mudrajad Kuncoro, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Yogyakarta; Erlangga, 2005
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke 10 Jilid 1)*, Jakarta; Erlangga, 2008
- Sadili Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung ; Pustaka Setia 2006
- Sayuti Ali, *Metodologi Penelitian Agama*, Jakarta; Raja Grafindo Persada, 2000

Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategic*
Bogor; Ghalia Indonesia, 2011
Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta;
Bumi Aksara, 2016
Stephen P. Robbins, Mary Coulter, *Manajemen Edisi Kesepuluh Jilid*
I, Jakarta; Erlangga, 2010
Subtriso Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta; Andi, 2004 h. 91.
Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,
Jakarta; rineka cipta, 1998
Sukarna, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung, Mandar Maju, 2011.

Skripsi:

Ernie tisnawati sule, kurniawan saefullah, *pengantar manajemen*,
Jakarta; prenada media, 2008. h. 137 (online) dikutip oleh
<http://digilib.unimus.ac.id/files/disk1/119/jtptunimus-gdl-mukhtarome-5921-3-babii.pdf> (10-09-2020).
Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Pada
Sekolah Dasar Islam (SDIT) Darul Mutaqien Parung Bogor,
(On Line), Tersedia Di:
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/2529/1/PUTRI%20AMALIA-FITK..pdf> (19-09-2020).

Wawancara:

Dokumentasi Profil UKM Bapinda
Dokumentasi Sejarah UKM Bapinda
Krisna aditya, “perkembangan ukm bapinda” *Wawancara*, 13 juni
2021
Syair, “Upaya pelaksanaan rekrutmen ukm bapinda” wawancara, Juni
13, 2021
Mira Agustina “Proses Pengkaderan di UKM bapinda”, *Wawancara*,
Juni 13, 2021

Sumber On line:

Definisi Anggota (On-Line), Tersedia Di:
<http://id.wikipedia.org/wiki/Anggota> (10 November 2020).
Kaderisasi (On-Line), Tersedia Di
<https://annisalidramaribeth.wordpress.com/2011/02/26/kaderisasi/> (10 November 2020)